

FORMALIZACIÓN Y RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO REMUNERADO DEL HOGAR Y CUIDADOS (TRHC) EN HONDURAS: ¿DÓNDE ESTAMOS FRENTE AL CONVENIO 189 DE LA OIT?

OBSERVATORIO DE TRABAJO REMUNERADO DEL HOGAR Y CUIDADOS (OTRHC)

Versión 1
Octubre 2025

Nicolette Matthijzen
Coordinadora de Programa & Proyectos | CARE Honduras

Montserrat Urbina
Revisión Técnica | CARE Honduras

Silma Pérez
Evelin González
Sindicato Nacional de Trabajadoras Del Hogar (SINTRAHO)

Gloria Avilés
Alex Osegura
Cindy Carranza
Equipo Consultor Técnico - Metodológico

Agradecemos profundamente al equipo de CARE y al sindicato SINTRAHO por su valiosa participación, compromiso y respaldo constante en la defensa de los derechos de las trabajadoras del hogar y de cuidados.

Extendemos también nuestro reconocimiento a las afiliadas al sindicato, y especialmente a todas las mujeres trabajadoras del hogar y cuidados, cuyo esfuerzo cotidiano sostiene la vida y merece pleno respeto, visibilidad y justicia social.

Este documento ha sido elaborado en el marco del proyecto Hora de Cuidar en Honduras, una iniciativa impulsada por CARE Honduras y otras organizaciones aliadas, que busca mejorar la dignidad y los derechos de las mujeres y niñas que realizan trabajo de cuidado, tanto remunerado como no remunerado. Se reconoce y agradece el apoyo financiero de Asuntos Mundiales Canadá, cuya contribución ha sido clave para hacer posible este esfuerzo colectivo.

ABREVIATURAS UTILIZADAS EN EL DOCUMENTO

TRHC	Trabajo Remunerado del Hogar y Cuidados
OTRHC	Observatorio del Trabajo Remunerado del Hogar y Cuidados
OIT	Organización Internacional del Trabajo
IHSS	Instituto Hondureño de Seguridad Social
INE	Instituto Nacional de Estadísticas
SETRASS	Secretaría de Trabajo y Seguridad Social
SEDESOL	Secretaría de Desarrollo Social
SEMUJER	Secretaría de Asuntos de la Mujer
SENAF	Secretaría de la Niñez, Adolescencia y Familia
INFOP	Instituto Nacional de Formación Profesional
IMPREMA	Instituto de Previsión del Magisterio
ONU	Organización de las Naciones Unidas
ONU Mujeres	Oficina de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CIDH	Corte Interamericana de Derechos Humanos
OC-31/25	Opinión Consultiva 31/2025 de la Corte IDH (Derecho al cuidado)
OC-27/21	Opinión Consultiva 27/2021 de la Corte IDH (Libertad sindical)
C189	Convenio 189 de la OIT sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos
R201	Recomendación 201 de la OIT (Complementaria al C189)
C190	Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo
R206	Recomendación 206 de la OIT (Complementaria al C190)
CONLACTRAHO	Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar
SINTRAHO	Sindicato Nacional de Trabajadoras del Hogar y Afines
RTD	Red de Trabajadoras Domésticas
CEM-H	Centro de Estudios de la Mujer - Honduras
CODIMCA	Consejo para el Desarrollo Integral de la Mujer Campesina
CUTH	Confederación Unitaria de Trabajadores de Honduras
FES	Fundación Friedrich Ebert Stiftung
ARSA	Agencia de Regulación Sanitaria
SAR	Servicio de Administración de Rentas
EPHPM	Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples
CARE	CARE Internacional (Cooperativa de Ayuda y Socorro)
We Effect	Organización de Cooperación Sueca We Effect
Brücke Le Pont	Fundación suiza Brücke Le Pont
FESTAGRO	Federación de Sindicatos de Trabajadores de la Agroindustria
OC	Opinión Consultiva
CONEANFO	Comisión Nacional para el Desarrollo de la Educación Alternativa No Formal
ENUT	Encuesta Nacional de Uso del Tiempo

TABLA DE CONTENIDO

1. RESUMEN EJECUTIVO	4
2. INTRODUCCIÓN	5
3. METODOLOGÍA	6
4. MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL SOBRE EL TRHC	7
5. ECOSISTEMA ORGANIZATIVO DEL TRHC EN HONDURAS	9
5.1 CONTEXTO ORGANIZATIVO DEL TRHC	9
5.2 IMPlicaciones de la coexistencia en el ecosistema del TRHC	11
6. SITUACIÓN ACTUAL DEL CONVENIO 189 EN HONDURAS	12
6.1 BREVE CONTEXTO DEL PAÍS Y DEL DEBATE PENDIENTE	12
6.2 ANÁLISIS TÉCNICO DE LA RUTA OIT EN EL CONTEXTO HONDUREÑO	14
7. FACTORES HABILITANTES PARA LA FORMALIZACIÓN Y RECONOCIMIENTO DEL TRHC	16
7.1 FACTORES NORMATIVOS	16
7.2 FACTORES INSTITUCIONALES.....	18
7.3 FACTORES ORGANIZATIVOS.....	20
7.4 FACTORES DE ALIANZAS	23
7.5 FACTORES SOCIALES Y DISCURSIVOS	27
7.6 SÍNTESIS ANALÍTICA	29
8. DESAFÍOS ESTRUCTURALES	29
8.1 DESAFÍOS NORMATIVOS Y JURÍDICOS	29
8.2 DESAFÍOS INSTITUCIONALES, DE CUMPLIMIENTO Y DE VOLUNTAD POLÍTICA.....	32
8.3 DESAFÍOS EN PROTECCIÓN SOCIAL Y FORMALIZACIÓN LABORAL.....	34
8.4 DESAFÍOS EN INFORMACIÓN, CONOCIMIENTO Y DATOS	36
8.5 DESAFÍOS ORGANIZATIVOS Y DE SOSTENIBILIDAD	38
8.6 SÍNTESIS ANALÍTICA	42
9. CONCLUSIONES Y PRINCIPALES HALLAZGOS	43
9.1 BALANCE ENTRE FACTORES HABILITANTES Y BARRERAS	43
9.2 IDENTIFICACIÓN DE BRECHAS ESTRUCTURALES Y OPORTUNIDADES DE ACCIÓN	45
10. RECOMENDACIONES ESTRATÉGICAS	47
10.1 RUTAS HACIA LA RATIFICACIÓN DEL C189 Y UNA POLÍTICA PÚBLICA DE CUIDADOS	47
10.2 FACTORES DESENCADENANTES	48
REFERENCIAS	52

1. RESUMEN EJECUTIVO

El presente informe ofrece un análisis integral sobre el estado actual del trabajo remunerado del hogar y de los cuidados en Honduras, con el propósito de identificar los principales vacíos normativos, institucionales, sociales y organizativos que obstaculizan la garantía efectiva de derechos laborales y sociales de las trabajadoras del sector. A partir de la revisión documental, entrevistas cualitativas y análisis comparado, el estudio aborda los avances y desafíos del país en la ruta hacia la ratificación del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la consolidación de una política pública nacional de cuidados con base en derechos.

El documento examina los factores estructurales que explican la persistencia de la informalidad, la baja cobertura de la seguridad social, la falta de mecanismos de inspección en espacios privados, la fragmentación institucional y la ausencia de financiamiento público estable. Asimismo, analiza el papel emergente de las organizaciones de trabajadoras, como el Sindicato Nacional de Trabajadoras del Hogar y Afines (SINTRAHO), la Red de Trabajadoras Domésticas (RTD) y la Cooperativa de Cuidadoras (CoopCuidados), cuya acción colectiva ha permitido avances significativos en visibilización, incidencia y diálogo interinstitucional, aunque aún sin un marco de apoyo estatal sostenido.

A lo largo del informe se articulan los hallazgos en torno a seis dimensiones clave: normativas, condiciones institucionales, de protección social, de datos e información, organizacionales y de sostenibilidad. En conjunto, estas dimensiones muestran una brecha entre el reconocimiento formal de derechos y su materialización práctica, vinculada a la falta de ratificación del Convenio 189 y a la ausencia de un sistema nacional de cuidados plenamente operativo.

La evidencia recopilada revela que Honduras atraviesa una **etapa de transición**, donde convergen tres dinámicas: (1) un cambio discursivo impulsado por el movimiento feminista y sindical que ha situado el cuidado y el trabajo remunerado del hogar en la agenda pública; (2) la emergencia de una institucionalidad en formación que busca articular el cuidado como política social; y (3) una movilización sostenida de organizaciones de base que han fortalecido la representación y exigibilidad de derechos.

A partir de estos hallazgos, el informe propone un conjunto de **recomendaciones estratégicas** orientadas a:

- Promover la ratificación del Convenio 189 y la armonización del marco legal nacional.
- Operacionalizar la protección social mediante la reglamentación del régimen especial del IHSS.
- Institucionalizar el diálogo social y fortalecer las capacidades territoriales.
- Fortalecer la incidencia y sostenibilidad del movimiento de trabajadoras y del Observatorio del Trabajo Remunerado del Hogar y Cuidados (OTRHC) como plataforma de monitoreo y generación de evidencia.

Este informe constituye un instrumento técnico y político para orientar la toma de decisiones, promover el debate público y contribuir al diseño de políticas que reconozcan el cuidado y el trabajo remunerado del hogar como pilares del bienestar social, la igualdad de género y el trabajo decente.

2. INTRODUCCIÓN

El reconocimiento del trabajo remunerado del hogar y de los cuidados como componentes esenciales de la economía y del bienestar social constituye uno de los principales desafíos para las políticas públicas en América Latina. En Honduras, más del 80 % de las trabajadoras remuneradas del hogar continúan fuera de los sistemas de seguridad social, en condiciones marcadas por la informalidad, la ausencia de contratos escritos y la falta de mecanismos efectivos de inspección o denuncia. Esta situación reproduce desigualdades históricas de género, clase y territorio, limitando la autonomía económica y la protección social de miles de mujeres (OIT, 2022; CONLACTRAHO & CARE, 2023).

En la última década, la agenda sobre trabajo remunerado del hogar y cuidados ha ganado visibilidad gracias al impulso de trabajadoras organizadas, movimientos feministas, sindicatos y la cooperación internacional. Este avance ha posicionado el cuidado como función social y el trabajo doméstico como empleo legítimo que aporta al desarrollo humano y económico. No obstante, los progresos normativos e institucionales siguen siendo desiguales y fragmentados, lo que exige fortalecer las capacidades estatales y sociales para convertir los compromisos en políticas sostenibles, con presupuesto, indicadores y mecanismos de seguimiento.

La creación del **Observatorio del Trabajo Remunerado del Hogar y Cuidados (OTRHC)**, impulsado por SINTRAHO con el acompañamiento de CARE y otras organizaciones aliadas, representa un hito en los esfuerzos por visibilizar, analizar y transformar el sector. El observatorio busca generar evidencia sistemática sobre las condiciones laborales, sociales y económicas de las trabajadoras del hogar y del cuidado, con el fin de fortalecer la incidencia política, orientar las políticas públicas y promover la dignificación del trabajo doméstico remunerado como parte del Sistema Nacional de Cuidados. A través del seguimiento de indicadores clave, el OTRHC contribuirá a sustentar decisiones y acciones que impulsen un modelo de trabajo decente, equitativo y con igualdad sustantiva.

El presente informe se enmarca en este contexto y busca:

- **Analizar el estado de avance y los vacíos existentes** en el marco normativo, institucional y de protección social del trabajo remunerado del hogar y de cuidados en Honduras.
- **Identificar los factores que condicionan la ratificación** del Convenio 189 y la aplicación efectiva del Convenio 190 sobre violencia y acoso laboral.
- **Proponer rutas de incidencia y recomendaciones operativas** para fortalecer el sistema de cuidados, la formalización laboral y la sostenibilidad del movimiento de trabajadoras.

En última instancia, este documento pretende contribuir al debate nacional e internacional sobre el reconocimiento del cuidado como derecho humano y del trabajo remunerado del hogar como una forma de empleo digno. La ratificación del Convenio 189 y la aprobación de una política pública integral de cuidados representan no solo una deuda histórica, sino también una oportunidad para avanzar hacia un modelo de desarrollo más justo, inclusivo y corresponsable, donde el cuidado se reconozca como pilar fundamental del bienestar social y de la igualdad entre mujeres y hombres.

3. METODOLOGÍA

El estudio aplica una metodología descriptivo-analítica que combina la revisión documental, la realización de entrevistas semiestructuradas y la solicitud formal de información a instituciones públicas. Esta estrategia permitió triangular fuentes primarias y secundarias, articulando evidencia empírica, análisis institucional y percepciones de actores clave para ofrecer una comprensión integral de los vacíos normativos, institucionales, organizativos y de sostenibilidad del sector.

El análisis se desarrolla desde una perspectiva de género, derechos humanos y dignificación del trabajo remunerado del hogar, abordando las desigualdades estructurales que enfrentan las trabajadoras del hogar y de cuidados, así como las limitaciones del Estado en la garantía efectiva de su protección social y laboral.

El estudio se basó en tres tipos de fuentes:

a) Entrevistas semiestructuradas

Entre agosto y octubre de 2025 se entrevistó a representantes de instituciones públicas, organizaciones de trabajadoras, agencias de cooperación y organismos internacionales. Estas entrevistas permitieron identificar percepciones comunes sobre los avances y desafíos en la ratificación del Convenio 189 y la construcción del sistema nacional de cuidados, con participación de actores como SEDESOL, INE, OIT, ONU Mujeres, We Effect, FES, Brücke Le Pont, CARE, CEM-H, CODIMCA, SINTRAHO, RTD y CUTH.

b) Revisión documental

Se analizaron leyes, decretos, políticas, informes técnicos y estudios de organismos nacionales e internacionales (OIT, ONU Mujeres, CONLACTRAHO, CARE, We Effect, entre otros), junto con investigaciones académicas y feministas. Esta revisión situó el análisis en el marco de los compromisos internacionales de Honduras (Agenda 2030, Consensos de Montevideo y Buenos Aires) y permitió contrastar con buenas prácticas regionales (Uruguay, Argentina, Costa Rica y Chile).

c) Comunicaciones institucionales

Entre julio y octubre de 2025 se recopilaron comunicaciones oficiales de instituciones como IHSS, SEMUJER, SENAF, INFOP, INE, MP, SEDESOL y SETRASS. Estas aportaron datos sobre seguridad social, reglamentos operativos y avances en la Política de Cuidados, confirmado vacíos institucionales y normativos.

Análisis y validación

El proceso, desarrollado entre junio y octubre de 2025, incluyó la organización de la información en matrices temáticas y la triangulación de fuentes. El análisis se estructuró en seis dimensiones: marcos normativos, institucionalidad, protección social, datos, organización y sostenibilidad. En conjunto, la metodología permitió construir un diagnóstico sólido y participativo que orienta acciones hacia la ratificación del Convenio 189 y la consolidación de una política nacional de cuidados basada en derechos.

4. MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL SOBRE EL TRHC

La discusión sobre el TRHC se inscribe actualmente en un campo normativo y de política pública que articula los **estándares internacionales del trabajo**, los **compromisos multilaterales** en materia de igualdad de género y los **principios de derechos humanos** que orientan la transición hacia **sociedades del cuidado**. Este entramado combina normas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), objetivos de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, y desarrollos jurisprudenciales recientes del Sistema Interamericano de Derechos Humanos.

En el ámbito laboral internacional, dos instrumentos de la OIT resultan centrales: el **Convenio 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos** (2011), su **Recomendación 201** (2011), y el **Convenio 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo** (2019), complementado por la **Recomendación 206** (2019).

En el plano interamericano, la **Opinión Consultiva OC-31/25 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos** (2025) amplía este marco al reconocer el **cuidado como un derecho humano autónomo**, vinculando las obligaciones estatales en materia de trabajo, igualdad, salud, seguridad social y políticas de cuidado. Esta interpretación converge con los **consensos regionales de la CEPAL** —el **Consenso de Montevideo** (2013), el **Consenso de Santo Domingo** (2013), la **Estrategia de Montevideo** (2016) y el **Compromiso de Buenos Aires** (2022)— que reconocen el valor económico y social del trabajo remunerado y de cuidados y promueven la creación de **sistemas integrales de cuidado** basados en la corresponsabilidad social y de género (CEPAL, 2013a, 2013b, 2016, 2022; Corte IDH, 2025).

Cuadro comparativo: C189, R201 y C190 de la OIT

Instrumento OIT	Naturaleza y año	Objetivo central	Protecciones principales
Convenio 189 (Trabajo decente para las trabajadoras remuneradas del hogar)	Convenio vinculante (2011)	Garantizar condiciones laborales justas y dignas equivalentes a otros sectores.	Primer tratado internacional que reconoce plenamente los derechos laborales de las trabajadoras remuneradas del hogar. Igualdad de trato; contrato escrito; jornada y descansos justos; salario mínimo; seguridad social; protección contra abuso, acoso y violencia; prohibición del trabajo infantil; regulación de agencias de empleo; dignidad para quienes residen en el hogar empleador.
Recomendación 201	Recomendación no vinculante (2011)	Orientar la implementación del C189.	Guía práctica para operacionalizar el C189 en contextos nacionales, especialmente relevante en países con alta informalidad. Directrices de inspección laboral; mecanismos de queja accesibles; formalización del empleo; protección de trabajadoras migrantes; regulación de intermediarios.
Convenio 190	Convenio vinculante (2019)	Reconocer el derecho a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.	Amplía la protección del C189, al reconocer la vulnerabilidad particular de las trabajadoras del hogar frente a la violencia, dado el aislamiento y las condiciones de discriminación estructural. Derecho a ambiente seguro; prevención, sanción y reparación de violencia y acoso; protección con enfoque de género; inclusión explícita de trabajadoras e informales.
Recomendación 206	Recomendación no vinculante (OIT, 2019)	Establecer orientaciones técnicas para aplicar el C190	Establece directrices para mecanismos de denuncia y reparación accesibles y confidenciales adecuados al hogar como lugar de trabajo; fortalece la inspección laboral con protocolos compatibles con la privacidad del domicilio; promueve protecciones

			frente a represalias y apoyo psicosocial y jurídico; incorpora enfoque de género e interseccionalidad (migración, juventud), y orienta capacitación a empleadores y agencias en contextos de alta informalidad.
Opinión Consultiva OC-31/25	Opinión consultiva (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2025)	Reconocer el cuidado como un derecho humano autónomo, vinculado a la igualdad, la salud, la seguridad social y el trabajo	Derecho a cuidar, a ser cuidado y al autocuidado; obligación estatal de adoptar medidas progresivas; corresponsabilidad social y familiar; enfoque interseccional; cita expresa al C189 de la OIT como referencia interpretativa.
Consenso de Santo Domingo	Compromiso político regional (CEPAL, 2013)	Promover la autonomía económica de las mujeres y la redistribución del trabajo de cuidados.	Introducción del concepto de <i>organización social del cuidado</i> ; corresponsabilidad entre Estado, mercado, comunidad y familia; valoración del trabajo remunerado del hogar y de cuidados en las cuentas nacionales.
	Compromiso político regional (CEPAL, 2013)	Promover la autonomía económica de las mujeres y la redistribución del trabajo de cuidados.	Precursor en posicionar el cuidado como dimensión estructural de la igualdad; referencia regional para políticas de tiempo, empleo y protección social. Introducción del concepto de <i>organización social del cuidado</i> ; corresponsabilidad entre Estado, mercado, comunidad y familia; valoración del trabajo remunerado del hogar y de cuidados en las cuentas nacionales.
Consenso de Montevideo sobre Población y Desarrollo	Compromiso político regional (CEPAL, 2013)	Integrar los derechos reproductivos, la igualdad de género y la protección social en el desarrollo sostenible.	Reafirma la centralidad del trabajo remunerado del hogar y de cuidados en la autonomía económica; promueve la creación de marcos normativos y políticas integrales de cuidado. Reconocimiento del valor social y económico del trabajo remunerado del hogar y de cuidados; promoción de la corresponsabilidad social y de género; garantía de derechos laborales para trabajadoras remuneradas del hogar (medida 53).
Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género	Estrategia operativa (CEPAL, 2016)	Guiar la implementación de la Agenda Regional de Género	Establece rutas operativas para institucionalizar los cuidados en las políticas públicas; orienta la creación de sistemas nacionales de cuidado. Eje 8: políticas de tiempo, trabajo y cuidado; Eje 9: protección social y sostenibilidad de la vida; promoción de sistemas integrales de cuidados con enfoque de derechos.
Compromiso de Buenos Aires (XV Conferencia Regional sobre la Mujer)	Compromiso político regional (CEPAL, 2022)	Impulsar la “sociedad del cuidado” como horizonte para la recuperación sostenible con igualdad de género.	Reconocimiento del cuidado como derecho humano y función social; promoción de sistemas integrales de cuidados; ratificación de los C189 y C190; corresponsabilidad social y de género; inversión pública en cuidados.

Estos instrumentos permiten interpretar las disposiciones del derecho interno a la luz de estándares internacionales, identificar vacíos normativos —como la falta de obligatoriedad en la afiliación al seguro social, la inexistencia de mecanismos efectivos de inspección y denuncia, o la ausencia de un sistema nacional de cuidados—, y fortalecer la coherencia del marco jurídico nacional con los compromisos multilaterales vigentes

5. ECOSISTEMA ORGANIZATIVO DEL TRHC EN HONDURAS

5.1 Contexto organizativo del TRHC



Esta sección caracteriza tres trayectorias organizativas que hoy conviven en la esfera del trabajo remunerado del hogar y cuidados en Honduras:

- Red de Trabajadoras Domésticas:
- Sindicato SINTRAHO
- Cooperativa “Coop Cuidados”

Este ecosistema representa un entramado diversificado de acción colectiva frente a un mismo problema público: la desprotección histórica del sector y la brecha entre reconocimiento formal de derechos y su efectividad en el ámbito domiciliar.

La coexistencia de estas tres formas organizativas refleja las condiciones estructurales del trabajo remunerado del hogar en Honduras: alta informalidad, dispersión laboral, trabajo en hogares privados, vacíos normativos y una opinión pública ambivalente. En este contexto, la **Red de Trabajadoras Domésticas (RTD)**, con unas 30 integrantes, actúa en el plano cultural y simbólico mediante formación, visibilización, litigio estratégico e incidencia política; el **SINTRAHO**, con alrededor de 1680 afiliadas, se posiciona en el ámbito sindical-institucional a través de la representación formal, la exigibilidad de derechos y el diálogo tripartito; mientras que la **Cooperativa CoopCuidados**, integrada por 18 socias, interviene en el plano económico-operativo mediante la intermediación contractual, la estandarización de condiciones y la gestión colectiva de excedentes bajo principios de economía social. **Desde sus distintos enfoques, todas** participan activamente en el discurso público y desarrollan acciones de concientización e incidencia orientadas a promover transformaciones estructurales en el reconocimiento y la valorización del trabajo remunerado del hogar y de cuidados.

El análisis muestra que estas tres lógicas son complementarias, pues actúan sobre la cultura, la norma y la práctica del trabajo remunerado del hogar y cuidados. Aunque enfrentan desafíos de gobernanza, escala y sostenibilidad, conforman una base común de articulación para impulsar la ratificación del Convenio 189 de la OIT y la construcción del Sistema Nacional de Cuidados en Honduras.

5.1.1 La Red de Trabajadoras Domésticas

Emerge en 2015 como un colectivo de base que invierte prioritariamente en identidad política, conciencia de derechos y cambio cultural alrededor del trabajo remunerado del hogar y de cuidados. Su composición socio-territorial, mujeres de barrios populares del Distrito Central y municipios aledaños, incluidas trabajadoras migrantes, y su narrativa de dignificación anclan un campo de acción que trasciende la mera formalización laboral para interpelar la desvalorización histórica del sector y la desigualdad normativa, “para que sea justamente pagado, valorado y con todos los derechos garantizados”. Su estrategia central se despliega en dos frentes: formación y litigio/incidencia.

- En formación, la Red opera una escuela de formación como puerta de entrada a la membresía, complementada por diplomados de competencias laborales y réplicas en centros educativos aliados, lo cual estandariza un itinerario de socialización cívica y técnica para nuevas integrantes.

- En incidencia jurídico-política, ha promovido recursos de inconstitucionalidad (incluida la jornada de 14 horas prevista en el régimen especial) y acciones durante la pandemia, además de su participación en procesos internacionales como el Examen Periódico Universal, lo que refuerza su capacidad de vigilancia y posicionamiento.

Complementariamente, el repertorio comunicacional a través de campañas, documentales, presencia mediática busca “sacar” el trabajo remunerado del hogar del ámbito privado e instalarlo en el debate público. La Red articula con organizaciones feministas y de cooperación como CEM-H, Brücke Le Pont, Abogados Sin Fronteras, y ha cooperado con SINTRAHO en espacios de seguimiento al Convenio 189.

Entre sus oportunidades destacan la capilaridad territorial y la flexibilidad para educar y comunicar en un sector disperso; entre las limitantes, la sostenibilidad organizativa. En el plano político, sus portavoces interpretan la no ratificación de los C189/C190 como producto de falta de voluntad y de una institucionalidad que mantiene la desigualdad normativa del sector.

5.1.2 SINTRAHO

Constituido en 2019 en la sede de la Confederación Unitaria de Trabajadores de Honduras (CUTH) con el acompañamiento de FESTAGRO y el Centro de Solidaridad, consolida la vía sindical como canal formal de exigibilidad laboral para las trabajadoras del hogar. Su afiliación a la CUTH lo integra al movimiento sindical nacional, mientras que su articulación con la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO) amplía su proyección regional e internacional. Esta doble vinculación le otorga legitimidad política y capacidad de incidencia en las agendas sobre trabajo decente, igualdad de género y derechos laborales.

El sindicato traduce las demandas históricas del sector —jornada justa, salario digno y seguridad social— a la gramática del sindicalismo y al marco del diálogo social tripartito, buscando situar el trabajo remunerado del hogar y de cuidados en la agenda formal de negociación laboral. Su inserción en el movimiento sindical hondureño, aunque en un contexto de debilitamiento estructural, le permite mantener un rol relevante en la defensa de los derechos laborales, el fortalecimiento de la organización colectiva y la construcción de agendas feministas dentro del sindicalismo. Una lideresa sindical señaló que *“tener una figura jurídica nos da voz en los espacios laborales y tripartitos”* (SINTRAHO, entrevista, 2025), reflejando el papel que la formalización institucional ha tenido para legitimar la representación del sector.

En el plano operativo, SINTRAHO ha promovido procesos de formación y movilización en alianza con CARE y CEM-H, así como convenios con el INFOP para la capacitación técnica y certificación de competencias. Los avances en formación técnica, certificaciones y prevención de la violencia de género reflejan una ruta de consolidación institucional que combina acción reivindicativa y fortalecimiento de capacidades.

Su articulación con la CUTH, la cooperación internacional y CONLACTRAHO refuerza su papel como actor articulador entre trabajadoras, Estado y movimientos sociales, contribuyendo a revitalizar el sindicalismo desde una perspectiva feminista, solidaria y de economía social del cuidado.

5.1.3 CoopCuidados – Cooperativa del Trabajo Doméstico

La Cooperativa de servicios constituye la tercera ruta, una innovación organizativa que impulsa la formalización “desde la oferta” y la dignificación político-económica del trabajo remunerado del hogar bajo la lógica de la economía social y solidaria.

Su estructura cooperativista permite que las propias trabajadoras sean copropietarias y gestoras del emprendimiento colectivo, participen en la toma de decisiones y se beneficien directamente de los excedentes generados en un marco de corresponsabilidad y mejora compartida de las condiciones de vida y trabajo. Según We Effect:

“La cooperativa tiene dos finalidades, uno que es un político que es la dignificación del trabajo remunerado del hogar y de cuidado, y eso tiene que ver con mejores condiciones de trabajo salariales, este derecho de las trabajadoras”
(We Effect, entrevista, 2025).

Según entrevistas, la Cooperativa surge tras dos años de consultas y acompañamiento técnico, con una doble finalidad: transformar las condiciones laborales del sector y, al mismo tiempo, operar como intermediaria y contratante directa de sus socias, garantizando contratos, horarios, salarios y beneficios frente a empleadores y empleadoras. Se encuentra actualmente en fase de consolidación: trama habilitaciones (ARSA, alcaldía), define protocolos y arranca con tres líneas de servicio —lavandería, limpieza de hogares y oficinas, y cuidado de personas mayores— bajo un esquema piloto con un grupo inicial de 18 integrantes y contrataciones mixtas que facilitan la expansión de su base social.

En el plano institucional, la Cooperativa reporta apertura de entidades como Ciudad Mujer y la SAR, e interlocución con el INFOP y CONEANFO para currículos específicos; este segmento institucional ofrece una plataforma para estandarizar competencias y reducir asimetrías en un mercado históricamente informal. En términos de gobernanza sectorial, las entrevistas señalan que la creación de la Cooperativa ha abierto espacio para el surgimiento de nuevos liderazgos, diversificado los vehículos de acción colectiva y ampliado las superficies de diálogo público-privado en torno al trabajo remunerado del hogar y de cuidados.

5.2 Implicaciones de la coexistencia en el ecosistema del TRHC

Desde una lectura comparada, las tres rutas convergen en la meta de dignificación del trabajo remunerado del hogar y de cuidados, pero despliegan estrategias diferenciadas y complementarias.

La Red construye sujeto político y capital cultural mediante pedagogías de derecho y repertorios comunicacionales, activando litigio estratégico y voz transnacional cuando es pertinente; su fortaleza es la producción de sentido y la acumulación de legitimidad social, apoyada en redes feministas y de cooperación

SINTRAHO coloca al sector en la institucionalidad laboral, enlazando con centrales y órganos públicos; su ventaja es el canal formal de negociación y la trazabilidad de demandas hacia reformas normativas y políticas públicas, con el añadido de dispositivos de formación que elevan el “piso de capacidades” de su membresía.

La Cooperativa intenta cerrar la brecha entre el reconocimiento de derechos y su efectividad en el domicilio, la formalización directa de las relaciones laborales, creando contratos, estándares y mecanismos de verificación en el domicilio, en coordinación con entidades públicas.

Estas diferencias generan oportunidades específicas. La Red puede seguir expandiendo la base simbólica y social del cambio, con una narrativa que visibiliza prácticas discriminatorias y conecta con agendas de derechos humanos a escala nacional e internacional. SINTRAHO puede capitalizar ventanas de diálogo político y tripartito que, de acuerdo con actores regionales, se han abierto recientemente, lo que podría favorecer avances normativos si se sostienen alianzas multi-actor.

La Cooperativa, por su parte, ofrece una vía de formalización inmediata de relaciones de trabajo, con potencial para generar evidencia operativa sobre costos, fijación de tarifas, matrices de competencias y cumplimiento de jornadas, útil para cualquier reforma.

Las limitantes, sin embargo, son estructurales y transversales. La invisibilidad y la subvaloración del trabajo remunerado del hogar persisten, junto con vacíos legales y un Código del Trabajo que mantiene tratamientos diferenciados, según documentan los estudios revisados. Esta situación reduce tanto la afiliación sindical como la adopción de esquemas cooperativos y dificulta la inspección laboral en domicilios particulares.

A ello se suma la fragilidad organizativa expresada en liderazgos voluntarios, la necesidad de equipos técnico-administrativos más fortalecidos y la fragmentación derivada de recientes reconfiguraciones, lo que plantea la necesidad de fortalecer espacios mínimos de diálogo y articulación entre rutas que hoy cumplen funciones distintas, pero comparten objetivos convergentes.

Las entrevistas evidencian avances en los espacios de diálogo, pero también señalan que la ratificación del C189 depende de correlaciones legislativas todavía adversas. Esto coloca mayor énfasis en la acumulación social de apoyos entre diversos actores del entramado hondureño y en la generación de casos de éxito verificables, como la operación de la Cooperativa, que sirvan como insumos para la formulación de políticas públicas.

En síntesis, el ecosistema hondureño del trabajo remunerado del hogar y cuidados muestra tres vehículos con lógicas complementarias: la Red, que politiza y forma; SINTRAHO, que institucionaliza y exige; y la Cooperativa, que operacionaliza y formaliza relaciones individuales a escala micro. Su combinación perfila una arquitectura de cambio con capacidades diferenciadas para incidir en cultura, norma y práctica.

La efectividad futura de esta arquitectura depende del fortalecimiento de **su gobernanza interorganizacional, con espacios de coordinación y relación entre rutas**; de la consolidación organizativa de cada una de ellas; y de la continuidad de las alianzas con la cooperación, las centrales sindicales, las entidades públicas, los movimientos sociales de derechos humanos y feministas, y el sector cooperativista, que han mostrado apertura al diálogo y los procesos de ajuste operativo.

6. SITUACIÓN ACTUAL DEL CONVENIO 189 EN HONDURAS

6.1 Breve contexto del país y del debate pendiente

En Honduras, el trabajo remunerado del hogar se desarrolla en un contexto de alta informalidad, débil protección laboral y escasa capacidad institucional para la fiscalización. Además, es un sector altamente feminizado y rural: en 2018, se estimaban 134 000 personas ocupadas en labores remuneradas dentro del hogar, de las cuales el 87 % eran mujeres (OIT, 2024). Las condiciones laborales son precarias, con largas jornadas, ausencia de contrato formal y, en algunos casos, situaciones de maltrato o exclusión (FES, 2023). Estas dinámicas reflejan una baja protección social y legal, especialmente entre las trabajadoras sin acceso a seguridad social ni a mecanismos efectivos de inspección.

Desde **el punto de vista jurídico**, el trabajo remunerado del hogar en Honduras se regula como un “servicio doméstico” bajo un régimen especial establecido en el Capítulo II del Código del Trabajo. Este régimen define las tareas típicas (amas de llaves, niñeras, cocineras, choferes, lavanderas, entre otras) y la naturaleza de la relación laboral. Aunque el Código del Trabajo y la Constitución reconocen derechos a la igualdad salarial, la seguridad social y la protección a la maternidad, estas garantías carecen de mecanismos efectivos. La normativa vigente mantiene un esquema mixto de pago en dinero y especie

(alimentación y alojamiento) y condiciones diferenciadas de descanso y jornada, con diez horas de descanso diario y un día libre por cada seis trabajados. Este tratamiento especial refuerza la percepción del trabajo doméstico como una actividad “no lucrativa” y de menor valor económico, perpetuando su menor protección legal y la diferenciación estructural frente al resto de los trabajadores asalariados.

En términos de **magnitud y perfil**, el sector se caracteriza por una fuerte feminización, con predominio de mujeres jóvenes y migrantes internas provenientes de zonas rurales. Las estimaciones disponibles reportan 134,087 personas ocupadas en el trabajo remunerado del hogar en 2018, de las cuales 116,714 son mujeres y 17,373 hombres, lo que confirma su alta feminización y persistente informalidad (OIT, 2024). No obstante, case mencionar que es posible que haya una subestimación dado que hasta la fecha no existe una encuesta específica que identificar con exactitud el número de personas ocupadas en el trabajo remunerado del hogar. Estudios cualitativos también evidencian jornadas extensas, multiplicidad de tareas, condiciones de trabajo variables y, en algunos casos, prácticas de maltrato verbal o exclusión social (FES, 2023). Estas dinámicas reflejan una baja protección social y legal, especialmente entre trabajadoras sin contrato formal o sin acceso a prestaciones básicas.

En el **ámbito internacional**, Honduras firmó el Convenio 189 de la OIT en 2011, pero aún no lo ha ratificado. Pese a una década de incidencia liderada por la Red de Trabajadoras Domésticas, el CEM-H y el SINTRAHO, la ratificación sigue pendiente. En 2018 se presentó una **Ley Especial sobre el Trabajo Doméstico**, cuyo debate se suspendió por falta de consenso sobre el salario mínimo y los aportes a la seguridad social. Posteriormente, en 2020, diversas organizaciones, con apoyo de la cooperación internacional impulsaron una estrategia de litigio y abogacía para reactivar el proceso. Según representantes del CEM-H y SINTRAHO, el expediente de ratificación del Convenio 189 permanece en el Poder Ejecutivo, pendiente de trámite hacia el Congreso Nacional.

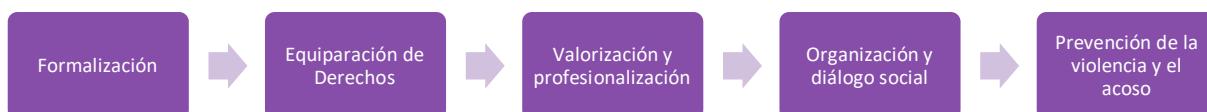
La OIT ha enfatizado que este convenio define derechos esenciales para el trabajo remunerado del hogar, como la protección frente a abusos, la jornada justa, el descanso semanal, el acceso a seguridad social y los mecanismos de queja e inspección adaptados a la naturaleza del trabajo en hogares, y que **los países sin ratificación tienden a mostrar menores niveles de cumplimiento y fiscalización en el ámbito del trabajo remunerado del hogar y cuidados**.

El debate sobre el tema en la agenda público-política hondureña sigue siendo limitado. Los actores sociales entrevistados coinciden en que la ratificación del **Convenio 189**, junto con la del **Convenio 190** sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo, constituye una ruta común de actualización normativa para fortalecer la protección laboral del sector. Sin embargo, la discusión aún no permea la opinión pública: **encuestas recientes muestran un alto nivel de desconocimiento sobre el Convenio 189 (≈96 %) y sobre la propuesta de Ley de Trabajo Doméstico de 2018**, lo que reduce el alcance del debate más allá de los espacios especializados y las redes de incidencia (FES, 2023)

En síntesis, el trabajo remunerado del hogar en Honduras mantiene un reconocimiento legal parcial y una aplicación débil. Aunque existe un marco general que protege el trabajo, la maternidad y la familia, el régimen especial vigente perpetúa diferencias históricas en derechos y condiciones. La no ratificación de los Convenios 189 y 190, junto con la falta de mecanismos de inspección y programas integrales de protección social, mantiene a las trabajadoras del hogar en una situación de vulnerabilidad estructural frente a los estándares internacionales de trabajo decente.

6.2 Análisis técnico de la ruta OIT en el contexto hondureño

La hoja de ruta de la OIT para hacer del trabajo remunerado del hogar un trabajo decente se basa en cinco ejes: formalización del empleo, equiparación de derechos, valorización y profesionalización de las tareas, fortalecimiento del diálogo social y erradicación de la violencia laboral (OIT, 2011a; 2011b; 2013; 2019). Este marco, sustentado en el Convenio 189, la Recomendación 201 y el Convenio 190, ofrece un horizonte de acción para reconocer y dignificar el trabajo doméstico y de cuidados en condiciones de igualdad y protección laboral.



6.2.1 Formalización

El primer eje de la ruta OIT subraya la necesidad de garantizar contratos escritos, acceso a seguridad social y mecanismos efectivos de inspección. En Honduras, este componente tropieza con un marco legal que establece un régimen diferenciado: el Código del Trabajo regula el empleo remunerado del hogar en los artículos 149–165 y 166–172, y el artículo 439:6 lo excluye expresamente de la aplicación del salario mínimo.¹ Esta disposición consolida un vacío normativo que institucionaliza la desigualdad salarial.

A nivel de servicios, la cobertura del Instituto Hondureño de Seguridad Social es mínima y limitada a las ciudades más grandes del país, sumado al esquema contributivo que no contempla modalidades por horas ni la posibilidad de acumular aportes con múltiples empleadores y depende exclusivamente de la voluntad del empleador. De acuerdo con datos de la EPHPM 2023, el ingreso promedio de las trabajadoras domésticas fue de **3,332 lempiras, frente a 6,995 del promedio nacional** (INE, 2023, citado en OIT, 2024).

Las entrevistas con trabajadoras del hogar reflejan esta situación:

“trabajamos en varias casas y nadie nos inscribe en el seguro”

(SINTRAHO, entrevista, 2025).

Esta combinación de marcos legales restrictivos y servicios limitados refuerza un escenario donde la formalización permanece como un desafío estructural.

6.2.2 Equiparación de derechos

El segundo eje busca garantizar que las trabajadoras remuneradas del hogar gocen de los mismos derechos que el resto de los asalariados. El Convenio 189 y la Recomendación 201 ofrecen un marco para este propósito (OIT, 2011a; 2011b) por lo que se reafirma la importancia de su ratificación. En la práctica, los artículos 39 y 50 del Código del Trabajo reconocen principios generales de protección, pero existe una regulación diferenciada para el TRHC, el resultado es un vacío normativo que perpetúa desigualdades, especialmente en remuneración, prestaciones de maternidad y acceso a seguridad social. Como expresaron lideresas sindicales, *“aunque la ley dice que tenemos derechos, en la realidad no se cumplen”* (Red de Trabajadoras Domésticas, entrevista, 2025).

6.2.3 Valorización y profesionalización

El tercer eje de la ruta OIT plantea la necesidad de reconocer el valor económico y social del TRHC y vincularlo a procesos de formación y certificación (OIT, 2013). En Honduras, este componente es aún incipiente, aunque existen esfuerzos de **CONEANFO** e **INFOP** orientados a la capacitación en derechos laborales y competencias técnicas (cocina,

¹ Código del Trabajo de Honduras, 1959

limpieza, entre otros). A través de estos se ha visibilizado que las mujeres no necesariamente tienen conocimientos sobre técnicas de cocina o incluso el uso de los electrodomésticos, por ser trabajadoras del hogar se asume que lo saben hacer o por el hecho una imagen estereotipada de ser mujeres. Estos procesos han contribuido a visibilizar la necesidad de profesionalizar el sector, romper estereotipos de género y sustentar la demanda de mejores condiciones laborales y salariales.

No existe un sistema oficial de certificación en cuidados, aunque INFOP y proyectos de cooperación han desarrollado programas de capacitación en servicios de limpieza y atención básica

(CEMH, entrevista, 2025).

Iniciativas como la cooperativa impulsada por We Effect buscan dignificar estas tareas y generar empleo organizado en servicios de cuidados, pero su alcance sigue siendo limitado

(We Effect, entrevista, 2025).

En cuanto a vacíos estatales, el país carece de un sistema nacional de cuidados con cobertura y financiamiento definidos, lo que deja a las familias y trabajadoras remunderadas del hogar como responsables principales del sostenimiento cotidiano de la reproducción social (FES, 2020). En términos culturales, persiste la percepción de que el trabajo remunderado del hogar es una extensión “natural” de las mujeres, lo que refuerza su baja valorización social y económica.

Como señaló una trabajadora: “*cuidamos ancianos, niños y enfermos, pero dicen que solo limpiamos*” (SINTRAHO, entrevista, 2025).

6.2.4 Organización y diálogo social

El cuarto eje enfatiza la necesidad de fortalecer sindicatos de trabajadoras remunderadas del hogar y crear instancias de diálogo tripartito (OIT, 2011b). En Honduras, existen organizaciones como SINTRAHO, la Red de Trabajadoras Doméstica, Coop Cuidados y cooperativas emergentes, pero su alcance es limitado. La afiliación sindical es baja, y no existen organizaciones formales de empleadores del hogar, lo que dificulta la negociación colectiva.

Este vacío institucional se refleja en la ausencia de mesas tripartitas sectoriales. Según la CUTH, “*sin empleadores organizados no hay con quién negociar*” (CUTH, entrevista, 2025).

Además, la fragmentación organizativa limita la capacidad de incidencia en la agenda legislativa. A nivel regional, CONLACTRAHO ha insistido en que la ratificación del C189 y el C190 son pasos esenciales, pero la asimetría organizativa persiste como un reto estructural.

6.2.5 Prevención de la violencia y el acoso

El quinto eje de la ruta OIT incorpora el Convenio 190, que reconoce el derecho a un mundo laboral libre de violencia y acoso (OIT, 2019). En Honduras, este convenio tampoco ha sido ratificado, y la legislación nacional se limita a contemplar la violencia como causal de despido (art. 114 del Código del Trabajo), sin protocolos de prevención ni mecanismos de reparación (FES, 2022).

Estudios muestran que el 65% de personas trabajadoras reportan experiencias de violencia laboral, con mayor incidencia en mujeres (74%) (FES, 2022). En el TRHC, el trabajo “puertas adentro” genera condiciones de aislamiento que incrementan la vulnerabilidad. Como señalaron trabajadoras internas en entrevistas: “*si decimos algo, nos despiden y quedamos sin nada*” (SINTRAHO, entrevista, 2025).

Estos hallazgos reflejan un vacío normativo y de servicios que limita la aplicación de un enfoque preventivo y reparador en la línea del C190.

El contraste entre la ruta OIT y el caso hondureño evidencia restricciones estructurales en cinco ejes: la **formalización laboral** se ve limitada por marcos normativos diferenciados y altos niveles de informalidad; la **equiparación de derechos**, por la ausencia de ratificación de los convenios internacionales y la vigencia de disposiciones excepcionales; la **profesionalización**, por la falta de mecanismos de certificación y de un sistema público de cuidados; la **organización sindical**, por la inexistencia de contrapartes empleadoras y la baja densidad asociativa; y la **prevención de la violencia laboral**, por la carencia de respaldo normativo y de servicios especializados de atención.

7. FACTORES HABILITANTES PARA LA FORMALIZACIÓN Y RECONOCIMIENTO DEL TRHC

El análisis de los factores habilitantes muestra una configuración en desarrollo, en la que convergen avances normativos, institucionales y sociales que abren espacio para la formalización del trabajo remunerado del hogar y la incorporación del cuidado como pilar del sistema de protección social. No obstante, los hallazgos de las entrevistas y documentos técnicos indican que la implementación sigue siendo parcial y desigual, con brechas entre el marco jurídico, la práctica y la sostenibilidad institucional.

7.1 Factores normativos

El marco normativo hondureño constituye una base jurídica parcialmente habilitante para el reconocimiento de los derechos laborales y de seguridad social de las trabajadoras remuneradas del hogar. Si bien existen disposiciones legales que establecen principios de igualdad, no discriminación y protección a la maternidad, su desarrollo específico sigue siendo limitado y fragmentado, lo que ha generado una brecha entre la norma y su aplicación efectiva.

Desde una perspectiva estructural, los principales instrumentos nacionales que regulan el trabajo remunerado del hogar son la Constitución de la República, el Código del Trabajo y la Ley del Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS). La Constitución garantiza la igualdad ante la ley y la protección del trabajo y la maternidad, mientras que el Código del Trabajo (arts. 131–139) reconoce el trabajo remunerado del hogar como una relación laboral amparada por la legislación social, aunque con disposiciones diferenciadas en materia de jornada, descanso y remuneración. Por su parte, la Ley del IHSS prevé un régimen especial para las trabajadoras del servicio doméstico (Acuerdo No. 006-JD-2008), cuya entrada en vigor ha permanecido pendiente de reglamentación por más de una década (IHSS, comunicación oficial, 2025).

Los hallazgos de las entrevistas revelan una amplia coincidencia entre organizaciones sociales e instituciones públicas en reconocer la importancia de alinear la legislación nacional con estos instrumentos. Una representante del CEM-H afirmó:

“El Código del Trabajo sigue reproduciendo un trato diferenciado, y aunque hay voluntad declarativa, el avance real depende de la ratificación del C189 y de su armonización con el marco nacional”
(CEM-H, entrevista, 2025).

En materia de inspección y cumplimiento, la dificultad de fiscalizar las condiciones laborales en el domicilio particular es un reto estructural derivado del principio constitucional de inviolabilidad del hogar. Este principio, consagrado en el Artículo 99 de la Constitución, crea una zona gris que complica la supervisión de las condiciones laborales, haciendo que el control del cumplimiento de normas relativas a jornada, descanso y salario sea difícil.

La Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (SETRASS) ha participado en el Gabinete de Cuidados para proponer estrategias de formalización y ha tenido mucha apertura en esta temática, a pesar de que la regulación es un paso que a *"todo el mundo le tiene miedo"* (SEDESOL, entrevista, 2025). En respuesta a esta restricción, la OIT ha brindado asistencia técnica a la SETRASS y ha señalado la importancia de ratificar el Convenio 189 para obligar al Estado a revisar el Código de Trabajo, constituyendo estas acciones avances hacia mecanismos de control compatibles con los derechos de privacidad, tal como sugiere la Recomendación 206.

Por su parte, la Red de Trabajadoras Domésticas (RTD) enfatizó que:

"el contrato escrito es todavía una excepción y no una práctica generalizada, lo que impide ejercer derechos básicos como descansos o pago de salario mínimo" (RTD, entrevista, 2025).

Esta situación refleja la distancia entre el marco legal existente y las condiciones reales del sector.

Las entrevistas también evidencian que la jurisprudencia nacional no ha abordado aún la naturaleza discriminatoria de algunas disposiciones del régimen especial, como la aceptación del contrato verbal o la definición flexible de las jornadas. Desde una perspectiva de derechos humanos, ello contrasta con los estándares internacionales que exigen condiciones de empleo claras y verificables (OIT, 2011a, art. 7; Corte IDH, 2025, párr. 113).

En el ámbito de la protección social y las políticas de cuidado, se observan ciertos avances normativos que amplían el marco jurídico tradicional del trabajo y consolidan la noción de cuidado como función social. La Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer (Decreto No. 34-2000) introdujo medidas de conciliación laboral, como la obligación de instalar guarderías en empresas con más de veinte trabajadoras, incorporando el principio de corresponsabilidad social y empresarial. Más recientemente, el borrador de la Ley del Sistema Integral de Protección Social (SEDESOL, 2024) incluye un pilar de cuidados y propone la creación del Sistema Nacional de Cuidados, con una gobernanza interinstitucional y mecanismos de participación social y territorial. Este enfoque representa un cambio conceptual relevante al situar el cuidado como función social y componente del bienestar colectivo.

De manera complementaria, el anteproyecto de Ley del Sistema Nacional de Cuidados y la Política Pública de Cuidados 2024-2028, elaborados bajo la rectoría de SEDESOL constituyen hitos en la configuración de un marco jurídico emergente que vincula el derecho al cuidado con el trabajo remunerado del hogar.

Según la entrevista con SEDESOL, ambos instrumentos contemplan la incorporación de estándares laborales y de seguridad social específicos para las trabajadoras del cuidado y del hogar, así como la obligación del Estado de garantizar su protección bajo los principios de igualdad sustantiva y trabajo decente. (SEDESOL, entrevista, 2025).

Estos desarrollos consolidan la base normativa para una futura institucionalización del cuidado como parte del régimen general de protección social. En esta misma línea, representantes del movimiento sindical regional señalaron que:

"el tema del trabajo de cuidado remunerado y el no remunerado se aborda de manera integral, donde también se integra el cuerpo del trabajo remunerado del hogar" (CONTRALCHO, entrevista, septiembre de 2025),

Lo anterior subraya el valor de este proceso de convergencia normativa entre las agendas de cuidado, trabajo remunerado del hogar y trabajo decente.

Estos instrumentos configuran un marco normativo en evolución que orienta al Estado hondureño hacia la armonización de su legislación nacional con los compromisos internacionales asumidos. Su concreción requerirá la ratificación del Convenio 189 de la OIT, la reglamentación del régimen especial del IHSS, y la reforma del Código del Trabajo para eliminar disposiciones diferenciadas y garantizar condiciones laborales y de seguridad social equitativas, en consonancia con los estándares de trabajo decente y el derecho humano al cuidado.

7.2 Factores institucionales

El análisis de las entrevistas y respuestas institucionales revela un **entorno institucional en consolidación**, caracterizado por avances normativos, estructuras intersectoriales emergentes y una apertura progresiva del Estado al diálogo social sobre trabajo remunerado del hogar y cuidados. Sin embargo, persisten **limitaciones de recursos, continuidad y capacidad operativa**, que condicionan la implementación efectiva de las normas y políticas.

7.2.1 Estructuras de coordinación y gobernanza

La Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (SETRASS) mantiene la rectoría en la aplicación de la normativa laboral y los mecanismos de inspección y conciliación. La SETRASS ha fortalecido su capacidad administrativa y la coordinación con la Dirección General de Inspección de Trabajo y la Unidad de Equidad Laboral y Género, concentrando esfuerzos en denuncias, audiencias de conciliación y procesos de formalización. Como indicó una representante del CEM-H, “*la respuesta institucional depende mucho del perfil del funcionario y de la prioridad política del momento*” (CEM-H, entrevista, 2025), lo que evidencia la fragilidad de los mecanismos institucionales frente a cambios administrativos o coyunturales.

Entre 2022 y 2025, Honduras ha avanzado en la articulación institucional en materia de cuidados. Durante este periodo, SEDESOL ha liderado la coordinación del Gabinete de Cuidados y la Mesa Técnica “Me Cuida”, espacios clave para integrar políticas, programas y actores hacia la construcción de un Sistema Nacional de Cuidados.

Según SEDESOL:

“*el sistema se concibe como parte del subsistema de protección social, con enfoque de derechos, corresponsabilidad y progresividad; incluirá estándares laborales y mecanismos de supervisión para trabajadoras del hogar y del cuidado*” (SEDESOL, entrevista, 2025).

ONU Mujeres subraya que:

“*por primera vez se integran el trabajo remunerado del hogar remunerado y el trabajo de cuidados en una arquitectura institucional conjunta*” (ONU Mujeres, entrevista, 2025)

Esto representa un paso hacia la coherencia entre los marcos normativos y las políticas públicas, en línea con la Estrategia de Montevideo (CEPAL, 2016) y el Compromiso de Buenos Aires (2022).

7.2.2 Procesos técnicos e instrumentos emergentes

El fortalecimiento técnico ha sido impulsado por la cooperación internacional, los sindicatos y las organizaciones de trabajadoras. La OIT ha promovido herramientas metodológicas de inspección adaptadas al trabajo remunerado del hogar, como la “inspección en puerta” y la verificación documental (OIT, 2020), y ha acompañado capacitaciones a inspectores y funcionarios públicos.

De forma complementaria, SEDESOL ha señalado que la propuesta de política de cuidados contempla la territorialización de su implementación, lo que implicaría la municipalización de los servicios y la incorporación progresiva de mecanismos de supervisión en centros de cuidado. La inclusión de personal inspector en estos espacios —aunque no sustituye la inspección en domicilios privados— se plantea como una vía para fortalecer la vigilancia, la aplicación de estándares y la generación de rutas de exigibilidad jurídica vinculadas al sistema de cuidados.

Otras estrategias mencionadas que ayudan a la visibilidad y dignificación incluyen la creación del **Observatorio de Trabajo Remunerado del Hogar y Cuidados (OTRHC)** para generar datos más sistemáticos, el impulso de la cooperativa de servicios de cuidado (para garantizar derechos de las socias), y el uso del Convenio 190 (acoso laboral) como complemento al 189 para prevenir violencias

En cuanto a cuidados, SEDESOL reporta avances en la formulación de un reglamento técnico para el componente laboral del **Sistema Nacional de Cuidados**, que contempla “*mecanismos de certificación, condiciones mínimas de empleo y articulación con el régimen de seguridad social*” (SEDESOL, comunicación oficial, 2025).

De acuerdo con una representante de Brücke Le Pont, “*hay un avance en la comprensión técnica de que el cuidado debe tener estándares laborales, pero todavía no existe un protocolo que especifique cómo se articulará con la inspección o con los regímenes contributivos*” (entrevista, 2025).

Por su parte, We Effect enfatizó que “*la sostenibilidad sólo será posible si los ministerios asumen la agenda de cuidados como política de Estado y no como un proyecto temporal*” (entrevista, 2025), destacando el reto de institucionalizar los esfuerzos técnicos y de cooperación dentro de estructuras permanentes.

7.2.3 Voluntad política y sostenibilidad institucional

Las entrevistas coinciden en que la voluntad política reciente ha sido un factor habilitante clave. Según una representante de la CONLACTRAHO, “*este nuevo gobierno ha mostrado voluntad política para la ratificación del Convenio 189 y para incorporar el tema de cuidados en la agenda social*” (entrevista, 2025).

En este sentido se han sostenidos esfuerzos y diálogos para avanzar hacia una ratificación, en la cual tal como menciona OIT “*presionó para que saliera el dictamen del Consejo Económico y Social*” (OIT, entrevista, 2025), así como un pronunciamiento de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social y el Poder Judicial. Actualmente, queda la duda si desde la Secretaría de la Presidencia se harán los esfuerzos que ratificar la Convención 189 antes de cambio de gobierno. Al igual, “*la ratificación del 189 ahora está en la agenda del Consejo Consultivo de SEMUJER*”, lo que refleja una apertura política inédita para el sector (CEMH, entrevista, 2025). También, hay que destacar que se logró un acuerdo ejecutivo que incluyó en el presupuesto la obligación del INFOP de capacitar a trabajadoras del hogar, lo que representa un avance importante en la profesionalización.

Asimismo, el Gabinete de Cuidados se ha convertido en un referente regional: “*Somos el único país que tiene un gabinete de cuidados*”, afirmó un funcionario de SEDESOL (entrevista, 2025). Sin embargo, actores sociales como CEM-H advierten que “*cuando se cambia un director o una ministra, se interrumpen los procesos; no hay una política de Estado consolidada*” (CEM-H, entrevista, 2025), evidenciando la debilidad estructural que limita la sostenibilidad institucional.

7.2.4 Enfoque de cuidados y articulación con la protección social

El enfoque del cuidado ha surgido como un **elemento clave que unifica las agendas institucionales, sindicales y de las organizaciones de sociedad civil**, siendo este tema considerado una "*agenda prioritaria de la presidenta*" y central para el bienestar social (Representante SEDESOL, 2025; CODIMCA, 2025; CEM-H, 2025). Esta priorización ha permitido generar **espacios de diálogo y ha facilitado la articulación intersectorial** (SEDESOL, entrevista, 2025), logrando incluso la participación de la CUTH en el Comité Técnico de los Cuidados. Desde una perspectiva regional, se ha promovido el abordaje integral del tema, destacando que "*el tema del trabajo de cuidado remunerado y el no remunerado, donde también se integra el cuerpo del trabajo doméstico*", tal como quedó plasmado en el Acuerdo de Tlatelolco de la CEPAL en 2025 (Cleite & Dasuja, 2025).

El Gobierno, a través de la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL) como ente rector del Gabinete Social, ha avanzado en la construcción del Sistema Integral de Cuidados. Esto incluye la instalación de la Mesa Técnica de los Cuidados (Me Cuida) y la creación de un anteproyecto de ley para dicho sistema, junto con la Política Pública de Cuidados. Esta política busca específicamente delimitar y clarificar qué es "**trabajo de cuidado**" y qué es "**trabajo remunerado del hogar**" para poder regular las condiciones laborales, lo cual es considerado un aporte crucial.

El enfoque de cuidados se ha articulado directamente con la protección social al proponer estrategias de formalización y la inclusión de las trabajadoras remuneradas en la seguridad social, a pesar de que históricamente este trabajo ha estado "*al margen de toda institucionalización*" (CARE, 2023) y la inclusión en la seguridad social es reconocida como el mayor reto dentro del sector. Los esfuerzos institucionales incluyen la reactivación de centros de cuidado que habían quedado en el abandono y la creación de una dirección de cuidados, buscando una gobernanza que territorialice la política en los planes operativos municipales (SEDESOL, entrevista, 2025; CEM-H, entrevista, 2025). Finalmente, el plan de gobierno incluye el compromiso de la ratificación de los Convenios 189 y 190 de la OIT, sirviendo estos como la base fundamental para exigir la regularización bajo la normativa internacional (SEDESOL, CONLACTRAHO, entrevista; CARE, entrevista, CARE, 2023).

7.3 Factores organizativos

El movimiento de trabajadoras del hogar en Honduras ha evolucionado notablemente en la última década, consolidándose como un actor colectivo con **capacidad de interlocución, formación y propuesta política**. Organizaciones como la Red de Trabajadoras Domésticas (RTD), el Sindicato Nacional de Trabajadoras del Hogar y de Cuidados (SINTRAHO) y la Cooperativa de Cuidados (CoopCuidados), han fortalecido la representación gremial y la formación técnica del sector.

Estas estructuras, respaldadas por aliados como Solidaridad, CARE, ONU Mujeres y We Effect, han impulsado procesos de profesionalización, certificación y participación en espacios institucionales como la Mesa Técnica de Cuidados "Me Cuida", contribuyendo a legitimar las demandas laborales y de cuidado dentro de la agenda pública nacional.

7.3.1 Consolidación organizativa y legitimidad

El movimiento de trabajadoras remunerada del hogar en Honduras ha alcanzado un grado notable de consolidación durante la última década, combinando fortalecimiento interno, ampliación territorial y diversificación de estrategias.

- ⇒ La Red de Trabajadoras Domésticas (RTD), creada en 2015 con apoyo del CEM-H y la cooperación internacional, se ha posicionado como un referente nacional en formación, visibilización y articulación del sector, "*nuestro trabajo se ha enfocado en*

evidenciar el trabajo doméstico como algo fuera de lo privado y que sea un tema considerado público, por lo tanto con reconocimiento de derechos". (RDT, entrevista, 2025)

- ⇒ El Sindicato Nacional de Trabajadoras del Hogar y Afines (SINTRAHO), fundado en 2019, representa un hito en la formalización sindical y en la interlocución colectiva ante el Estado. En palabras de una de sus dirigentes, "*la creación del sindicato permitió que las trabajadoras nos reconocíramos como parte del movimiento obrero y podamos exigir el cumplimiento de los derechos laborales que el Código del Trabajo ya reconoce*" (SINTRAHO, entrevista, 2025).
- ⇒ A partir de 2024, la Cooperativa de Cuidados (CoopCuidados) introdujo un modelo de economía social que integra la profesionalización y la asociatividad como vías hacia el empleo digno. Según We Effect, "*la cooperativa marca una nueva etapa: demuestra que el trabajo de cuidados puede organizarse bajo principios de solidaridad y gestión democrática, con estándares laborales y autonomía económica*" (We Effect, entrevista, 2025).

Estas tres expresiones —red, sindicato y cooperativa— conforman un ecosistema organizativo complementario, en el que la RTD impulsa procesos de incidencia, formación y liderazgo, SINTRAHO consolida la representación sindical y la defensa jurídica, y CoopCuidados aporta una perspectiva productiva e innovadora dentro del marco del trabajo decente. Este proceso también refleja una transformación simbólica de la construcción de una identidad laboral y de derechos.

Como señaló una representante de CEM-H,

"la formación política y técnica permitió transitar de la noción de servidumbre a la de trabajadora con derechos, lo que tiene implicaciones en la negociación con empleadores y en la exigencia al Estado"

(CEM-H, entrevista, 2025).

Este cambio discursivo se vincula con el principio de "representar" dentro de las 5R del trabajo de cuidados promovidas por la OIT (reconocer, reducir, redistribuir, recompensar y representar) (OIT, 2022).

En el ámbito regional, la CONLACTRAHO ha reconocido el dinamismo del proceso hondureño, destacando que "*en Honduras se está dando un proceso de empoderamiento sindical que antes no existía, impulsado desde las propias trabajadoras*" (CONLACTRAHO, entrevista, 2025).

En conjunto, estos avances demuestran una madurez organizativa progresiva, en la que la autonomía, el liderazgo colectivo y la sostenibilidad se constituyen como ejes clave para la defensa de los derechos laborales y la agenda de cuidados.

7.3.2 Formación y profesionalización

La profesionalización de las trabajadoras del hogar y de cuidados es un eje clave para la dignificación del sector, ya que al fortalecer las acciones sindicales y de la sociedad civil orientadas a la formación técnica, el liderazgo y la certificación laboral, se generan efectos positivos en la autoestima, la empleabilidad y la capacidad de incidencia política de las trabajadoras.

Entre los avances más relevantes se encuentra el acuerdo ejecutivo que obliga al Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP) a capacitar a las TRHC, resultado de la incidencia de CEM-H y SINTRAHO, con acompañamiento de CARE. Este hito marcó la apertura institucional del INFOP, que en 2024 aprobó currículos como el curso de "*Auxiliar socio sanitario en el cuidado de adultos y adultas mayores*" y el "*Programa modular Género en el ámbito social y laboral*".

A esto se suma procesos formativos desarrollados por CONEANFO con la finalidad de desarrollar competencias técnicas y conocimientos en derechos laborales, organización colectiva y gestión del cuidado entre las trabajadoras remuneradas del hogar.

En alianza con CARE, CEM-H y SINTRAHO, se han realizado certificaciones en *Gastronomía Hondureña* y en competencias del trabajo del hogar (uso de lavadoras, aseo, cocina, atención a personas dependientes), demostrando que la formación técnica puede ser una herramienta para transformar el trabajo precario en empleo formal y calificado. Como expresó una integrante de SINTRAHO, “*la certificación nos permite exigir salarios dignos con base en nuestras competencias*” (entrevista, 2025).

Estos procesos se articulan con una visión más amplia de formación política y de derechos, impulsada por CEM-H y acompañada por proyectos de CARE como *Mujer, Dignidad y Trabajo (MDT)*, *Movimiento & Tecnología* y *Hora de Cuidar (HoC)*. En este último, CODIMCA incorpora la dimensión del cuidado no remunerado desde la experiencia campesina e indígena, promoviendo soluciones colectivas como centros comunitarios de cuidado infantil y espacios de corresponsabilidad. Como señaló una lideresa de CODIMCA, “*la formación permite que las mujeres se reconozcan como sujetas de derecho y reclamen redistribución del cuidado*” (entrevista, 2025).

Asimismo, iniciativas de cooperación como Brücke Le Pont, We Effect y Oxfam han fortalecido el componente técnico y organizativo mediante diplomados en competencias laborales y programas de liderazgo colectivo.

“el diplomado ha sido clave para la autoestima de las mujeres y para su reconocimiento como trabajadoras calificadas; además, es un argumento técnico para exigir inclusión en políticas de empleo y formación profesional”

(Brücke Le Pont, entrevista, 2025).

Estos procesos de profesionalización han contribuido a redefinir el TRHC como una actividad con valor económico, social y político, rompiendo con la idea de que las mujeres nacen sabiendo cuidar y convirtiendo la formación técnica y política se convierte así en un mecanismo de empoderamiento y exigibilidad, tal cual sugieren el Convenio 189 de la OIT y con la Agenda Regional de Cuidados promovida por la CEPAL y la OIT.

7.3.3 Estrategias de incidencia

La incidencia política en torno al TRHC se configura como uno de los principales factores habilitantes para la transformación del marco institucional y normativo en Honduras. El avance hacia la ratificación de los Convenios 189 y 190 de la OIT, junto con la formulación de la Ley Integral de Cuidados y la reforma al Código del Trabajo, representa **la convergencia de agendas que buscan garantizar la igualdad sustantiva y el reconocimiento del cuidado como derecho humano** (CEM-H, entrevista, 2025; SINTRAHO, entrevista, 2025; Corte IDH, 2025, párr. 116).

La instalación de la Mesa Técnica de Cuidados “Me Cuida” y del Gabinete de Alto Nivel de Cuidados, coordinados por SEDESOL, refleja un entorno político más receptivo al diálogo social, donde las demandas históricas del sector han logrado posicionarse en la agenda estatal (SEDESOL, entrevista, 2025; ONU Mujeres, entrevista, 2025).

Desde una perspectiva funcional, la capacidad de incidencia se ve potenciada por la articulación multi-actor, que integra a las organizaciones de base (RTD, SINTRAHO, CODIMCA), entidades estatales y cooperación internacional (CARE, OIT, ONU Mujeres, FES, Oxfam). Estas alianzas han permitido combinar evidencia técnica, presión pública y estrategias jurídicas, como la presentación de recursos ante la Corte Suprema de Justicia, fortaleciendo los canales institucionales para la adopción de reformas (RTD, entrevista, 2025; FES, entrevista, 2025).

La profesionalización de las trabajadoras, impulsada por programas de capacitación y certificación en alianza con INFOP, CONEANFO, CARE, SINTRAHO y CEM-H, también actúa como factor habilitante, al aportar legitimidad técnica a las demandas por condiciones de empleo y seguridad social (CEM-H; CARE, entrevistas, 2025; OIT, 2020).

No obstante, la consolidación de estos avances se enfrenta a limitaciones estructurales que reducen la sostenibilidad de la incidencia por la dependencia de proyectos de cooperación y la baja prioridad del tema en las agendas sindicales y feministas. Aun así, el proceso evidencia la emergencia de un ecosistema normativo e institucional en transición, en el que la voluntad política, la coordinación interinstitucional y la capacidad organizativa de las trabajadoras constituyen elementos clave en cuanto a la igualdad de derechos laborales y al reconocimiento del cuidado como función social (We Effect, CARE, Brückle Le Pont, entrevistas 2025; Corte IDH, 2025; OIT, 2011; CEPAL, 2022).

7.4 Factores de alianzas

El conjunto de alianzas sociales, institucionales y multilaterales es uno de los factores más determinantes para el avance del TRHC y de las políticas de cuidados en Honduras. Estas alianzas conforman una red articulada que vincula a los movimientos sociales, las instituciones del Estado y la cooperación internacional, lo que ha permitido mantener la agenda pública activa, fortalecer las capacidades técnicas y dar legitimidad a las demandas de las trabajadoras en los espacios de decisión y política pública.

Las entrevistas y documentos revisados revelan que las alianzas se estructuran en tres niveles interdependientes: (a) alianzas estratégicas nacionales entre organizaciones sociales y feministas, (b) cooperación internacional y acompañamiento técnico, y (c) redes regionales y multilaterales que posicionan el tema en la agenda política y de derechos humanos.

En el caso de SINTRAHO se han incluido en campañas de visibilidad regionales “*con la FITH directamente, porque en este momento están en un proceso de ratificar el 189 en Guatemala, entonces las compañeras de Guatemala mostraron su experiencia y lo que les funcionó y lo que no y cómo podemos adaptar esto al contexto hondureño*” (CARE, entrevista, 2025). Estos aportes les han ayudado a tener impulso sobre ciertas acciones.

7.4.1 Alianzas estratégicas nacionales - movimientos sociales y económicos: feminista, sindical, de derechos humanos y cooperativista

El fortalecimiento del trabajo remunerado del hogar y de las políticas de cuidados en Honduras se sustenta en la acción convergente de cuatro movimientos sociales complementarios: el feminista y de derechos humanos, el sindical, y el cooperativista y de economía social. Juntos, conforman el núcleo social que articula la incidencia política, la defensa de derechos laborales y la generación de alternativas sostenibles de empleo digno.

Desde la perspectiva de los factores habilitantes, el movimiento feminista y de derechos humanos ha sido un componente central para el avance del trabajo remunerado del hogar TRHC en Honduras. Su principal aporte radica en generar un marco conceptual y político que vincula el trabajo remunerado del hogar con la desigualdad estructural y la división sexual del trabajo (CEM-H, entrevista, 2025; CODIMCA, entrevista, 2025).

Organizaciones como CEM-H, el Centro de Derechos de Mujeres (CDM), CODIMCA y la Red de Defensoras han promovido la reinterpretación del trabajo remunerado del hogar como un derecho laboral y humano, en consonancia con la Opinión Consultiva OC-31/25 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, que reconoce el cuidado como un derecho autónomo (Corte IDH, 2025, párr. 116).

El CEM-H, en particular, ha funcionado como puente entre investigación, formación e incidencia, fortaleciendo la capacidad organizativa de la Red de Trabajadoras Domésticas (RTD) y articulando la evidencia técnica con estrategias de interlocución estatal y legislativa (RTD, entrevista, 2025).

Sin embargo, el potencial habilitante del movimiento enfrenta limitaciones derivadas de su alcance y articulación interna. Tal como señala CARE (entrevista, 2025), “el movimiento feminista en su conjunto no ha estado presente en este proceso, y el CEM-H ha sido prácticamente la única organización con posicionamiento sostenido”.

Esta asimetría en la participación restringe la acumulación política necesaria para sostener una agenda común de incidencia, particularmente en torno a la ratificación del Convenio 189 y la consolidación del Sistema Nacional de Cuidados. Aun así, **la presencia sostenida de un núcleo feminista técnico y articulador liderado por el CEM-H y acompañado por organizaciones continúa siendo un factor habilitante esencial** para la legitimación del trabajo remunerado del hogar y de cuidados como pilares de la igualdad sustantiva y del trabajo decente (CARE, WeEffect, entrevistas 2025, OIT, 2011; CEPAL, 2022).

El movimiento sindical, desde otro punto de vista, ha aportado legitimidad institucional y capacidad de negociación colectiva. El Sindicato Nacional de Trabajadoras del Hogar y Afines (SINTRAHO), fundado en 2019 con acompañamiento de la Central Unitaria de Trabajadores de Honduras (CUTH) y de la FESTAGRO, representa un punto de inflexión en la integración del sector del trabajo remunerado del hogar dentro del movimiento obrero.

Desde la perspectiva de la CUTH, “*la lucha por el Convenio 189 no es solo del sector doméstico, sino de todo el movimiento obrero, porque sienta un precedente para el trabajo informal y las mujeres trabajadoras*” (CUTH, entrevista, 2025).

En este sentido, la CUTH, que aglutina diversos sindicatos también es una fuerza movilizadora, representando así una oportunidad de apoyar esta agenda.

En paralelo, la representante del Consejo de Desarrollo Integral de Mujeres Campesinas (CODIMCA) ha establecido vínculos entre las trabajadoras rurales y las del hogar, uniendo las agendas de trabajo, tierra y cuidados. “*Las mujeres rurales y las trabajadoras del hogar enfrentamos las mismas brechas: informalidad, falta de protección y de reconocimiento del cuidado como trabajo*” (CODIMCA, entrevista, 2025).

Esta alianza refuerza la conexión entre la lucha sindical y la agenda de igualdad de género en el ámbito rural, extendiendo la legitimidad del proceso más allá de los espacios urbanos.

El cooperativismo también se conecta con el movimiento feminista y sindical al promover la profesionalización del cuidado. Experiencias apoyadas por WeEffect, CAREy Brücke Le Pont han facilitado la certificación de competencias laborales, aportando reconocimiento formal y fortaleciendo la inserción económica del sector.

“*Hay un avance en la comprensión técnica de que el cuidado debe tener estándares laborales, pero todavía no existe un protocolo que especifique cómo se articulará con la inspección o los regímenes contributivos*” (Brücke Le Pont, entrevista, 2025).

La convergencia entre estos cuatro movimientos, feminista y de derechos humanos, sindical, campesino y cooperativista, constituye una plataforma unificada de representación social. Cada uno aporta una dimensión complementaria: **el feminismo define la visión política y ética de la igualdad; el sindicalismo provee legitimidad y negociación**

colectiva; el cooperativismo genera sostenibilidad económica y organización social productiva; y los derechos humanos dan soporte jurídico y moral al reclamo.

Este entramado social dota al movimiento de trabajadoras del hogar y de cuidados de una estructura diversa y estratégica, capaz de incidir en las políticas públicas, sostener procesos de formación y diálogo social, y vincular la experiencia local con los estándares internacionales promovidos por la OIT, la CEPAL y la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

7.4.2 Cooperación internacional y acompañamiento técnico

La cooperación internacional ha funcionado como motor habilitante y catalizador de los procesos de fortalecimiento organizativo, incidencia y formulación de políticas. Entre los actores más destacados figuran OIT, ONU Mujeres, CARE, We Effect, Oxfam, FES y Brücke Le Pont.

OIT ha acompañado la formulación de políticas laborales y de cuidados, y ha brindado asistencia técnica a la SETRASS y SEDESOL en temas de inspección, registro y cumplimiento en el trabajo remunerado del hogar. Su asesoramiento se enmarca en la aplicación progresiva del Convenio 189 y la Recomendación 201, así como del Convenio 190 y la Recomendación 206, en lo relativo a la prevención de la violencia y el acoso en espacios de trabajo privados.

Por su parte, ONU Mujeres ha apoyado la instalación de la Mesa Técnica de Cuidados “Me Cuida”, además de liderar la coordinación técnica para la propuesta del Sistema Nacional de Cuidados.

En palabras de una de sus representantes, “*el enfoque de ONU Mujeres ha sido asegurar que las trabajadoras del hogar sean reconocidas como sujetas de derechos dentro del sistema de cuidados y no solo como prestadoras de servicios*” (ONU Mujeres, entrevista, 2025).

La Fundación Friedrich Ebert (FES) ha contribuido al fortalecimiento político del movimiento, promoviendo espacios de diálogo social y elaborando análisis comparativos sobre experiencias de ratificación del C189 en América Latina.

Según FES, “*la cooperación debe servir para crear condiciones de sostenibilidad institucional, no sólo para financiar actividades puntuales*” (FES, entrevista, 2025).

CARE y We Effect, han desarrollado proyectos de fortalecimiento organizativo, comunicación estratégica y profesionalización laboral.

El proyecto de CARE “*Hora de Cuidar, enfocado en la profesionalización de trabajadoras remuneradas del hogar y reconocimiento de derechos... empieza el trabajo a la par de Sinraho y también de ahí nace la idea del Observatorio.*” (CARE, entrevista, 2025)

De acuerdo con la entrevista con la representante de Brücke Le Pont: “*la certificación de competencias laborales permite que las trabajadoras se posicionean con legitimidad ante el Estado y la sociedad*” (Brücke Le Pont, entrevista, 2025). Esta dimensión responde a la orientación de la Recomendación 201 sobre capacitación y profesionalización.

La cooperación internacional ha operado como enlace entre los marcos globales y los procesos nacionales, asegurando que los debates sobre formalización y cuidados se alineen con la Agenda 2030, el ODS 5.4 y la Opinión Consultiva OC-31/25, que vincula directamente el cuidado con la igualdad sustantiva y la seguridad social (Corte IDH, 2025).

7.4.3 Redes regionales y articulación multilateral

La articulación con redes regionales constituye otro elemento clave. **CONLACTRAHO**, como instancia regional de referencia, ha jugado un rol decisivo en el acompañamiento político y técnico de las organizaciones hondureñas.

Según su representación, “*Honduras ha sido priorizada en nuestra agenda regional porque combina un alto nivel de organización social con una deuda normativa en derechos laborales*” (CONLACTRAHO, entrevista, 2025).

En esta misma línea, la **Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar (FITH)** ha acompañado a SINTRAHO en acciones de incidencia y diálogo político para impulsar la ratificación del Convenio 189 de la OIT, mediante misiones técnicas y actividades de fortalecimiento organizativo.²

La **Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar (FITH)** ha acompañado a **SINTRAHO** en acciones de incidencia y diálogo político para promover la ratificación del Convenio 189 de la OIT, mediante misiones técnicas y actividades de fortalecimiento organizativo. Estos vínculos han favorecido la **participación de trabajadoras hondureñas en foros regionales** de la OIT y en el seguimiento al Compromiso de Buenos Aires (CEPAL, 2022), ampliando su interlocución regional.

La presencia de instituciones hondureñas en plataformas como el Acelerador Global sobre Empleo y Protección Social para Transiciones Justas también abre oportunidades para vincular la política de cuidados con la generación de empleo decente, estimada por la OIT en hasta 300 millones de empleos globales hacia 2035 (OIT, 2022).

Asimismo, la convergencia entre la OIT, la CEPAL, el Sistema Interamericano de Derechos Humanos y la cooperación bilateral aporta coherencia al enfoque multilateral sobre cuidados y trabajo remunerado del hogar, respaldado por marcos como la **Opinión Consultiva OC-31/25** y los **Consensos de Montevideo y Buenos Aires**.

7.4.4 Sinergias entre Estado, sociedad civil y cooperación

La evidencia recopilada muestra que la interacción entre las instituciones públicas, las organizaciones sociales y la cooperación internacional ha permitido avanzar hacia modelos de gobernanza compartida. La Mesa Técnica “Me Cuida” opera como espacio de articulación de actores estatales y no estatales, en coherencia con las recomendaciones de la Recomendación 206, que promueve la colaboración multisectorial para garantizar prevención, protección y reparación en el mundo del trabajo.

Según SEDESOL, “*la presencia de las trabajadoras en la mesa técnica es una condición esencial para legitimar las decisiones sobre el Sistema Nacional de Cuidados*” (SEDESOL, entrevista, 2025).

Desde la perspectiva de la RTD, “*estar sentadas con el gobierno no es simbólico; es el resultado de diez años de lucha y de la credibilidad construida con apoyo de la cooperación*” (Red de Trabajadoras Domésticas, entrevista, 2025).

Estas sinergias han permitido avances tangibles, como la elaboración del borrador técnico del Sistema Nacional de Cuidados, el fortalecimiento de los protocolos de inspección laboral, y la apertura de mecanismos de conciliación adaptados al trabajo en hogares privados.

² Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar (FITH). (2024). *Mission from IDWF to Honduras for the ratification of C189*. International Domestic Workers Federation. Recuperado de <https://es.idwfed.org/news/latin-america-news/mission-from-idwf-to-honduras-for-the-ratification-of-c189/>

A la vez, los espacios de diálogo social han facilitado la construcción de confianza entre los distintos sectores, un elemento crítico para la sostenibilidad de las políticas. No obstante, las entrevistas advierten que la continuidad de estas alianzas depende de la estabilidad política y del financiamiento.

ONU Mujeres y Oxfam coincidieron en que “*la cooperación ha suplido vacíos del Estado, pero el desafío es que las políticas se institucionalicen para que no dependan del ciclo de proyectos*” (ONU Mujeres, entrevista, 2025; Oxfam, entrevista, 2025).

Las alianzas constituyen un factor habilitante estructural que ha permitido sostener la agenda de trabajo decente y cuidados en un contexto de debilidad institucional. Su principal aporte radica en la convergencia de recursos, legitimidad y conocimiento técnico, que ha impulsado la visibilización del TRHC como tema de derechos laborales y humanos.

Sin embargo, la sostenibilidad futura de estas alianzas dependerá de la capacidad del Estado para asumir liderazgo, de la consolidación del financiamiento público, y de la continuidad del diálogo social como práctica estructural y no episódica.

La experiencia hondureña muestra que la cooperación, cuando se articula con movimientos sociales organizados, puede funcionar como un catalizador de cambio institucional y cultural, en coherencia con los estándares de la OIT y las obligaciones del Sistema Interamericano de Derechos Humanos.

7.5 Factores sociales y discursivos

El reconocimiento social del trabajo remunerado del hogar y de los cuidados (TRHC) representa uno de los avances más significativos en Honduras. Aun que los progresos normativos e institucionales son aún parciales, las entrevistas y documentos analizados muestran **una evolución en el plano discursivo y simbólico**: el trabajo remunerado del hogar ha dejado de percibirse como una “ayuda” o un “favor” para ser reconocido como una labor con valor económico, social y de derechos.

Este cambio cultural se configura como un factor habilitante clave que ha fortalecido la legitimidad del sector y ha abierto diálogos sociales.

7.5.1 De la invisibilidad al reconocimiento: cambio de paradigma

Las entrevistas coinciden en que el principal avance se ubica en el terreno del reconocimiento social y discursivo. Según una representante de la Red de Trabajadoras Domésticas (RTD), “*hemos pasado de estar encerradas en las casas a estar en las mesas de diálogo; ahora se nos nombra como trabajadoras con derechos*” (RTD, entrevista, 2025).

Este cambio no ha sido espontáneo, sino resultado de años de trabajo de sensibilización, acompañamiento y formación política impulsado por organizaciones feministas, sindicales y de cooperación internacional.

Brücke Le Pont señaló que “*el discurso público sobre el trabajo remunerado del hogar ha cambiado más en los últimos cinco años que en las dos décadas anteriores*” (Brücke Le Pont, entrevista, 2025).

Este proceso de visibilización ha tenido una doble dimensión: por un lado, ha permitido que las propias trabajadoras reconstruyan su identidad laboral, y por otro, ha generado una narrativa pública más inclusiva en torno al valor social del cuidado. La Opinión Consultiva OC-31/25 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos respalda este enfoque al establecer que el cuidado y el trabajo remunerado del hogar deben ser reconocidos como funciones sociales esenciales y que los Estados tienen el deber de eliminar las representaciones que reproducen estereotipos de subordinación (Corte IDH, 2025).

7.5.2 La narrativa de los cuidados como eje de igualdad

La narrativa de los cuidados en Honduras ha evolucionado hacia un enfoque de política pública orientado a la igualdad sustantiva y la protección social. Liderada por SEDESOL y acompañada por SEMUJER, esta visión promueve la corresponsabilidad entre Estado, comunidad y familia, buscando reducir la pobreza de tiempo y redistribuir las cargas de trabajo no remunerado (SEDESOL, entrevista, 2025).

El trabajo remunerado del hogar se incorpora como parte funcional del sistema de cuidados, articulando la profesionalización y formalización laboral con la sostenibilidad de las políticas públicas. Las certificaciones impulsadas por INFOP, CONEANFO y organizaciones como CARE y CEM-H fortalecen el reconocimiento del sector dentro del marco del trabajo decente (INFOP, 2024; CEM-H, entrevista, 2025).

Sin embargo, persiste tensiones entre el discurso de igualdad y la capacidad estatal de implementación. En términos técnicos, la narrativa de los cuidados opera como un marco articulador entre las políticas de género, empleo y protección social, pero su sostenibilidad depende de la integración jurídica y presupuestaria en el aparato estatal.

7.5.3 Cambios en la percepción social y resistencia cultural

A pesar de los avances, el cambio cultural enfrenta resistencias persistentes en amplios sectores de la sociedad. Varias entrevistadas señalaron que aún predomina una visión paternalista o asistencialista hacia las trabajadoras remunderadas del hogar.

Según una integrante de CONLACTRAHO, “*muchos empleadores todavía hablan de ‘la muchacha que ayuda’ y no de la trabajadora que labora; ese lenguaje sigue marcando jerarquías*” (CONLACTRAHO, entrevista, 2025).

Los resultados del Sondeo de Opinión Pública 2025 del ERIC-SJ muestran una percepción ambivalente frente al trabajo remunderado del hogar: aunque el 33,4 % de la población considera que las trabajadoras del hogar deberían gozar de todos los derechos laborales —incluidos salario mínimo, contrato, prestaciones, seguridad social y vacaciones pagadas—, solo el 6,7 % menciona espontáneamente la seguridad social, lo que evidencia que la formalización del sector aún enfrenta resistencias culturales y normativas (ERIC-SJ, 2025).

Oxfam destacó que “*las campañas públicas deben centrarse en transformar la narrativa de la ayuda en narrativa de trabajo, porque el estigma sigue siendo un obstáculo para la formalización*” (Oxfam, entrevista, 2025).

En la misma línea, CODIMCA señaló que “*La política también tiene que garantizar el presupuesto, si no se la garantiza presupuesto queda en el aire.*” (CODIMCA, entrevista, 2025).

Desde la perspectiva de la Opinión Consultiva OC-31/25, esta brecha entre discurso y práctica constituye una forma de discriminación estructural, en tanto perpetúa la desigual valoración del trabajo doméstico y de cuidados en comparación con otros sectores productivos (Corte IDH, 2025).

7.5.4 Continuidades y desafíos en la transformación cultural

Pese al avance simbólico, las entrevistas advierten que el cambio discursivo aún no se traduce en transformación estructural del imaginario social. Persisten las asimetrías de clase, género y etnia, así como la naturalización del rol cuidador de las mujeres. Como señaló una representante de SINTRAHO, “*nosotras cuidamos a las familias de otros, pero nadie cuida de nosotras*” (SINTRAHO, entrevista, 2025).

Este testimonio refleja una tensión central del proceso, mientras las trabajadoras son protagonistas del cuidado ajeno, sus derechos a ser cuidadas y a acceder a servicios de protección siguen siendo limitados. Los desafíos, por tanto, se centran en **transformar el reconocimiento simbólico en reconocimiento material**. Esto implica institucionalizar la narrativa del cuidado como derecho y fortalecer la responsabilidad estatal en la comunicación, educación y políticas de equidad.

7.6 Síntesis analítica

El trabajo remunerado del hogar y de los cuidados en Honduras se desarrolla en un ecosistema en transición, donde confluyen marcos normativos internacionales, capacidades institucionales emergentes, acción colectiva y cooperación internacional. Esta articulación abre oportunidades para avanzar en la formalización y el reconocimiento del cuidado como derecho.

Los Convenios 189 y 190 de la OIT, junto con la Opinión Consultiva OC-31/25, orientan la armonización legal, aunque la ratificación del C189 sigue pendiente. Existen avances en inspección laboral, capacitación y herramientas técnicas.

En el plano institucional, la Mesa Técnica “Me Cuida” y el Gabinete de Alto Nivel de los Cuidados reflejan una gobernanza intersectorial incipiente, liderada por SEDESOL y SEMUJER, limitada por escasos recursos y débil fiscalización.

El movimiento de trabajadoras —RTD, SINTRAHO y CoopCuidados— ha ganado legitimidad mediante incidencia, formación y comunicación, conectando derechos laborales y cuidados. La cooperación internacional aporta asistencia técnica y financiamiento, aunque la dependencia externa persiste.

Finalmente, el cambio discursivo ha sido clave: el cuidado ha pasado de ser concebido como una responsabilidad privada a un eje de igualdad y bienestar social. Sin embargo, los imaginarios jerárquicos y la limitada apropiación estatal aún obstaculizan la consolidación del proceso.

En conjunto, Honduras cuenta con un entorno parcialmente favorable: marcos normativos de referencia, institucionalidad en formación, organizaciones activas y una narrativa pública transformadora. El desafío central es traducir estos avances en políticas sostenibles, recursos públicos y mecanismos institucionales de cumplimiento, que garanticen la dignificación y protección efectiva de las trabajadoras del hogar y de cuidados.

8. DESAFÍOS ESTRUCTURALES

Si bien es cierto, el proceso hondureño de reconocimiento del trabajo remunerado del hogar y de las políticas de cuidados ha experimentado avances en legitimidad social, articulación institucional y fortalecimiento organizativo. Este capítulo presenta los principales retos estructurales del sistema, organizados en seis dimensiones interdependientes: normativa, institucional, protección social, información, organización y sostenibilidad.

8.1 Desafíos normativos y jurídicos

El marco jurídico hondureño presenta limitaciones estructurales que obstaculizan la formalización del trabajo remunerado del hogar y la consolidación de un sistema de cuidados con base en derechos. A pesar de los avances declarativos en igualdad y protección laboral, persisten vacíos de ratificación, actualización normativa, reglamentación operativa y mecanismos de aplicación, lo que impide la plena alineación con los compromisos internacionales asumidos por el Estado.

8.1.1 Ratificación pendiente del Convenio 189 y del Convenio 190

El estancamiento en la ratificación del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), pendiente desde 2011, constituye uno de los principales vacíos normativos en materia de trabajo remunerado del hogar y de cuidados en Honduras. Aunque el texto fue avalado por el Consejo Económico y Social (CES) y remitido al Poder Ejecutivo, su aprobación no ha avanzado, lo que ha retrasado la adecuación del marco legal nacional a los estándares internacionales de trabajo decente (OIT; CEM-H; CODIMCA, entrevistas, 2025). De igual forma, la aplicación del Convenio 190 sobre la violencia y el acoso laboral continúa siendo incipiente, ya que la legislación nacional carece de disposiciones específicas que regulen las condiciones de las trabajadoras remuneradas del hogar en domicilios privados, un vacío que las expone a situaciones de aislamiento y desprotección frente a abusos o acoso.

Intentos previos de aprobar una ley específica para las trabajadoras remuneradas del hogar, tampoco prosperaron, particularmente debido a desacuerdos sobre la definición del salario base y los mecanismos de contribución al ingreso (OIT, entrevista, 2025).

Según la Fundación Friedrich Ebert (FES), “*las condiciones son tan precarias porque Honduras no tiene nada en términos de instrumento legal para este sector*” (FES, entrevista, 2025). Este rezago impide establecer garantías efectivas de igualdad, protección social y seguridad jurídica, manteniendo una brecha entre el reconocimiento formal de derechos y su aplicación práctica.

La falta de ratificación del Convenio 189 impide exigir al Estado la aplicación plena de los estándares internacionales sobre igualdad de trato, jornada regulada, descanso, salario mínimo, seguridad social y mecanismos efectivos de denuncia (OIT, 2011a). Pese a los esfuerzos de incidencia y cierta apertura política, el proceso ha enfrentado reiteradas postergaciones. Las organizaciones impulsoras —sindicato, red de trabajadoras y actoras feministas— han debido reiniciarlo con cada cambio de gobierno, debido a la rotación de autoridades y la falta de continuidad institucional. Aunque el actual gobierno avanzó con la remisión del dictamen técnico al Poder Ejecutivo y el apoyo de varias secretarías, la no ratificación obligará a reiniciar el trámite, reflejando la ausencia de mecanismos que garanticen la continuidad de las demandas más allá de los ciclos políticos.

8.1.2 Desfase entre marcos legales y su reglamentación operativa

El Código del Trabajo mantiene disposiciones diferenciadas para el servicio doméstico, permitiendo contratos verbales (art. 151) y jornadas flexibles “según costumbre del lugar” (art. 152), lo que abre margen de discrecionalidad en la interpretación y aplicación de derechos. La falta de estandarización contractual dificulta la inspección laboral y la exigibilidad judicial de los derechos. Según estudios de CONLACTRAHO/CARE, la admisión del contrato verbal refuerza relaciones desiguales entre trabajadora y empleador. Organizaciones como CEM-H y ONU Mujeres coinciden en que el Código requiere revisión integral, ya que su redacción “es difusa” y “obsoleta” frente a los estándares internacionales vigentes. Actualmente existe un recurso de inconstitucionalidad ante la Corte Suprema de Justicia, sin respuesta a la fecha (CEM-H, entrevista, 2025). Esto genera un vacío jurídico que deja la seguridad social del sector en una zona de promesa no cumplida, sin mecanismos operativos ni presupuesto asignado.

8.1.3 Limitaciones en las políticas públicas de cuidados

Aunque el anteproyecto de Ley del Sistema Nacional de Cuidados y la Política Pública Integral de Cuidados impulsadas por SEDESOL y ONU Mujeres constituyen avances importantes, las fuentes señalan debilidades en su proceso y alcance. La cooperación internacional (OIT, CARE, ONU Mujeres, We Effect, FES) ha advertido sobre esta brecha.

“Existe un reconocimiento discursivo del cuidado, pero no una política pública ni marco normativo integral que le dé sostenibilidad”, “Se observan debilidades en la representatividad de las consultas, ausencia de mecanismos de financiamiento definidos y una cobertura limitada a la niñez y el adulto mayor”

(Entrevistas a representantes de cooperación internacional, 2025).

La ausencia de una ley aprobada mantiene el reconocimiento del cuidado en un nivel programático, sin efectos normativos vinculantes ni presupuesto asignado. Este vacío normativo repercute directamente en la visibilidad jurídica del trabajo de cuidados remunerado, que lo mantiene subsumido bajo la figuras de trabajo remunerado del hogar.

No obstante, SEDESOL ha señalado que en este periodo se procura evitar la aprobación de “políticas de papel”, es decir que no se implementan. Bajo esa directriz, se ha incorporado un proceso previo de análisis técnico y fiscal, que incluye la elaboración de un estudio de impacto fiscal presentado a la Secretaría de Finanzas para estimar los costos necesarios para la puesta en marcha. Aun así, incluso si la política fuese aprobada, su implementación sería gradual: en una primera fase se limitaría a la operacionalización, es decir, acciones de socialización, diseño de estrategias de comunicación e información, sin una ejecución plena de servicios o mecanismos concretos. La fase de implementación efectiva quedaría sujeta a etapas posteriores, condicionadas a disponibilidad presupuestaria, voluntad política y capacidad institucional.

8.1.4 Falta de mecanismos y exigibilidad jurídica

El principio constitucional de **inviolabilidad del domicilio** (art. 99) limita la inspección laboral en hogares, reduciendo la capacidad del Estado para verificar condiciones de trabajo o atender denuncias. La ausencia de procedimientos adecuados genera una “**zona gris**” en la supervisión del trabajo remunerado del hogar. La OIT (2018) ha recomendado modalidades alternativas de control —como entrevistas externas o verificación documental— cuya adopción en Honduras sigue siendo parcial.

En la práctica, los mecanismos disponibles se restringen a audiencias de conciliación y denuncias individuales, poco accesibles para las trabajadoras debido a la informalidad de las relaciones, la dependencia económica y la falta de asistencia jurídica gratuita. Esta situación disminuye la eficacia del marco legal vigente y limita la exigibilidad de los derechos laborales (CARE, 2023).

8.1.5 Coherencia pendiente con compromisos internacionales

Pese a la adhesión de Honduras a la Agenda 2030 y a los Consensos de Montevideo (2013) y Buenos Aires (2022), el marco legal aún no refleja plenamente las obligaciones internacionales en materia de igualdad y trabajo decente. Según ONU Mujeres (2025), el desafío radica en *“convertir los compromisos multilaterales en normas nacionales con presupuesto, indicadores y mecanismos de seguimiento”* (ONU Mujeres, entrevista, 2025).

La ausencia de una ley integral de cuidados y la falta de ratificación del Convenio 189 perpetúan la distancia entre el reconocimiento discursivo y la implementación efectiva de los derechos laborales.

Estos vacíos revelan una brecha estructural entre el reconocimiento jurídico formal y la aplicación práctica de los derechos laborales y sociales de las trabajadoras del hogar. La sostenibilidad de las reformas dependerá de la capacidad institucional para traducir los compromisos internacionales en legislación efectiva, mecanismos de cumplimiento y presupuestos asignados que garanticen el trabajo decente y el derecho al cuidado en condiciones de igualdad.

8.2 Desafíos institucionales, de cumplimiento y de voluntad política

El marco institucional hondureño muestra avances en la coordinación interinstitucional, pero persisten limitaciones en articulación, fiscalización y sostenibilidad. Pese a contar con normas favorables al reconocimiento de derechos laborales y del cuidado, su aplicación es limitada por la baja capacidad estatal, la dependencia de la cooperación internacional y la ausencia de una política pública sostenida.

8.2.1 Fragmentación institucional y coordinación limitada

Las competencias vinculadas al trabajo remunerado del hogar y los cuidados se distribuyen entre diversas instituciones, como la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (SETRASS), el Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS), la Secretaría de la Mujer (SEMUJER) y la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL), sin un mecanismo permanente de coordinación. Esta fragmentación provoca superposición de mandatos, duplicidad de esfuerzos y dificultades para articular las políticas de inspección laboral, seguridad social y cuidados en un marco coherente.

La creación de la Mesa Técnica de Cuidados “Me Cuida”, liderada por SEDESOL con acompañamiento de ONU Mujeres, constituye un avance en la gobernanza colaborativa; sin embargo, su alcance continúa siendo principalmente consultivo, sin capacidad ejecutiva ni asignación presupuestaria propia.

8.2.2 Limitaciones en inspección, cumplimiento y mecanismos de control

La capacidad institucional para fiscalizar y garantizar el cumplimiento de los derechos laborales en el trabajo remunerado del hogar sigue siendo limitada. El principio de **inviolabilidad del domicilio**, establecido en la Constitución, impide a la **Inspección del Trabajo** realizar verificaciones directas sin consentimiento o autorización judicial, lo que restringe la supervisión efectiva del sector. Además, la SESTRASS no cuenta con presencia territorial para actuar más allá de las ciudades principales.

A pesar del reconocimiento formal, la ausencia de un reglamento técnico y de mecanismos de afiliación adaptados al trabajo en múltiples domicilios ha impedido que el régimen especial del IHSS funcione en la práctica. De acuerdo con la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO) y CARE Internacional (2023), el marco normativo hondureño mantiene disposiciones que refuerzan las relaciones desiguales entre trabajadoras y empleadores, en particular por la persistencia del contrato verbal y la falta de regulación específica sobre condiciones laborales y seguridad social.

La SETRASS cuenta con recursos humanos limitados y un presupuesto insuficiente para cubrir la totalidad del territorio, con baja efectividad debido a la informalidad del sector.

De acuerdo con la Red de Trabajadoras Domésticas (RTD), “*cuan*do una trabajadora denuncia, no siempre hay seguimiento ni sanciones; muchas veces se resuelve con acuerdos verbales, sin garantía de cumplimiento” (RTD, entrevista, 2025).

Como señaló el Sindicato Nacional de Trabajadoras del Hogar (SINTRAHO), “*sin un reglamento que defina cómo afiliarnos al IHSS, el derecho a la seguridad social sigue siendo letra muerta y limita incluso la negociación colectiva*” (SINTRAHO, entrevista, 2025).

Esta debilidad institucional genera una sensación de impunidad laboral y refuerza la percepción de que los derechos reconocidos en la ley no son exigibles en la práctica.

8.2.3 Déficit presupuestario y dependencia de la cooperación internacional

Las políticas y programas dirigidos al trabajo remunderado del hogar y a los cuidados dependen en gran medida del financiamiento de organismos internacionales. Proyectos impulsados por OIT, ONU Mujeres, CARE, We Effect, FES y Brücke Le Pont han permitido fortalecer las capacidades técnicas y generar evidencia empírica, pero también evidencian la ausencia de una inversión pública sostenida. Según el Centro de Estudios de la Mujer-Honduras (CEM-H) (2025), los avances institucionales “*se mantienen gracias al acompañamiento internacional más que a una política pública con recursos nacionales*” (CEMH, entrevista, 2025).

Esta dependencia externa afecta la continuidad de las acciones y limita la apropiación estatal de la agenda.

La FES (2025) subraya que “*la cooperación ha sustituido parcialmente la función de liderazgo del Estado, generando avances técnicos sin bases presupuestarias estables*”.

Aun cuando se reconoce una mayor apertura institucional y cierta voluntad política en el discurso, esta no se ha traducido en asignaciones presupuestarias concretas. En la práctica, las iniciativas implementadas continúan financiándose principalmente con recursos de la cooperación internacional, lo que impide su proyección a largo plazo y limita la sostenibilidad de las acciones y demandas de los grupos involucrados. La ausencia de prioridad fiscal y la volatilidad asociada a los cambios de autoridades colocan estos procesos en una situación de permanente vulnerabilidad, donde cada transición institucional supone el riesgo de retrocesos, interrupciones o reinicios.

8.2.4 Voluntad política y liderazgo institucional

Las entrevistas y documentos analizados coinciden en que la voluntad política, aunque presente en el discurso, aún no se ha traducido en decisiones estructurales. La ratificación pendiente del Convenio 189 es el símbolo más visible de esta brecha: el tema ha sido respaldado públicamente por diversas administraciones, pero no se ha concretado por falta de priorización política en la agenda legislativa y gubernamental. Según la OIT, “*Honduras cuenta con un consenso técnico sobre la importancia del C189, pero aún falta una decisión política de alto nivel que lo convierta en compromiso de Estado*” (OIT, entrevista, 2025).

La voluntad política se expresa más como voluntad de actores individuales, funcionarios, ministras, cooperantes o líderes del movimiento social, que, como una decisión de Estado sostenida, con metas, presupuestos y rendición de cuentas. Esto genera discontinuidad y dependencia del impulso externo, dificultando la transición hacia políticas públicas consolidadas y de largo plazo.

En la práctica, las políticas de trabajo remunderado del hogar y cuidados se ven afectadas por la rotación institucional y la falta de continuidad administrativa. Cada cambio de gobierno implica ajustes de personal, nuevas prioridades y desarticulación de procesos en curso.

De acuerdo con ONU Mujeres, “*la institucionalidad hondureña tiene un nivel de compromiso técnico alto, pero un liderazgo político todavía frágil*” (ONU Mujeres, entrevista, 2025).

Esto se traduce en iniciativas fragmentadas y dependientes de la voluntad individual de ciertos actores, en lugar de constituir una política de Estado sostenida.

8.2.5 Coherencia territorial y gobernanza local

La articulación entre los niveles nacional, departamental y municipal continúa siendo incipiente, lo que limita la implementación territorial de las políticas de trabajo remunerado del hogar y de cuidados. Si bien la Mesa Técnica “Me Cuida” constituye un avance en la coordinación interinstitucional a nivel central, su impacto en los territorios sigue siendo restringido y carece de mecanismos de enlace con los gobiernos locales.

No existen estructuras municipales con mandato específico para atender a las trabajadoras del hogar y cuidadoras, ni sistemas de seguimiento que permitan vincular las políticas nacionales con la realidad comunitaria. Como señaló la Red de Trabajadoras Domésticas (RTD), *“en los municipios no hay oficinas ni programas para trabajadoras domésticas; dependemos de las redes locales y de proyectos temporales”* (RTD, entrevista, 2025).

Las experiencias piloto impulsadas por la cooperación internacional evidencian el potencial de una gobernanza descentralizada del cuidado; sin embargo, su sostenibilidad depende de la asignación de recursos, competencias formales y mecanismos de coordinación territorial entre los distintos niveles de gobierno,

8.3 Desafíos de protección social y formalización laboral

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2022), más del 80 % de las trabajadoras domésticas en América Latina y el Caribe carecen de cobertura en los sistemas de seguridad social, y Honduras no es la excepción. Aunque el Código del Trabajo reconoce esta relación como vínculo laboral protegido, persisten brechas entre la norma y su aplicación, debido a la falta de reglamentación operativa, la limitada fiscalización en hogares privados y la baja afiliación al IHSS, lo que mantiene al sector en una informalidad estructural.

Estos vacíos evidencian un déficit institucional caracterizado por derechos reconocidos sin mecanismos efectivos para su cumplimiento. La formalización del TRHC requiere cerrar esta brecha entre el marco jurídico y su implementación, asegurando acceso a la seguridad social, contratos formales y condiciones laborales dignas.

8.3.1 Ausencia de reglamentación operativa del régimen especial del IHSS

El acceso a la seguridad social sigue siendo una de las principales limitaciones del trabajo remunerado del hogar y cuidados en Honduras. Aunque la **Ley del Seguro Social** (Decreto No. 140-1959) contempla un régimen especial de protección para las trabajadoras remuneradas del hogar, más de seis décadas después este mandato carece de reglamentación técnica. La ausencia de normas sobre montos, modalidades de afiliación y prestaciones mantiene el derecho a la seguridad social en un plano declarativo y de difícil aplicación.

El Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS) ha confirmado que *“el régimen especial está contemplado en la ley, pero no cuenta con reglamento ni manual operativo; no hay claridad sobre cómo proceder con la afiliación de trabajadoras del hogar”* (IHSS, comunicación oficial, julio de 2025). De acuerdo con información de su Subgerencia de Afiliación, durante los últimos años la modalidad de inscripción ha sido nula y únicamente tres trabajadoras llegaron a registrarse, sin renovar su afiliación a partir de 2022.

Esta brecha normativa y administrativa tiene efectos distributivos y de género relevantes. Al dejar fuera del sistema a un sector altamente feminizado y de bajos ingresos, se perpetúa la exclusión estructural de las mujeres del derecho a la seguridad social y se refuerzan las desigualdades en acceso a salud, protección de la maternidad, cobertura por riesgos laborales y pensiones. La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2022) advierte que

este tipo de vacíos “*erosionan la credibilidad institucional y perpetúan la segmentación del mercado laboral*”, manteniendo a las trabajadoras remunderadas del hogar fuera de los sistemas formales de protección social en gran parte de América Latina y el Caribe.

De igual forma, el estudio elaborado por la Confederación latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO) y CARE Internacional (2023) concluye que la persistencia del contrato verbal y la falta de disposiciones específicas sobre afiliación y seguridad social “*refuerzan las relaciones desiguales entre trabajadoras y empleadores*”, al mantener el trabajo remunderado del hogar en una lógica de subordinación no reconocida dentro del marco del trabajo decente.

La inoperancia del régimen especial del IHSS es un obstáculo clave para la formalización laboral, la negociación colectiva y la inclusión de las trabajadoras del hogar y cuidadoras en el Sistema Integral de Protección Social. La falta de reglamentación limita la garantía del derecho a la seguridad social y reduce la efectividad de las políticas de cuidado, perpetuando la exclusión de las mujeres de bajos ingresos del sistema y reforzando las desigualdades de género y clase.

8.3.2 Persistencia de contratos verbales e informalidad contractual

La legislación hondureña permite que la relación laboral en el trabajo remunderado del hogar sea verbal, lo que impide establecer evidencia documental para la exigibilidad de derechos. El Código del Trabajo (art. 151) dispone que el contrato puede ser escrito o verbal, “según la costumbre del lugar”, disposición que refuerza una cultura de informalidad arraigada. La Red de Trabajadoras Domésticas (RTD) advierte que “*la mayoría de las compañeras no tienen contrato; trabajan por confianza, y cuando hay conflictos, no hay cómo demostrar las condiciones acordadas*” (RTD, entrevista, 2025).

Este vacío institucional limita el acceso a conciliación, inspección y justicia laboral, dificultando la garantía de derechos como el salario mínimo, el descanso semanal y la indemnización. La ausencia de contratos escritos reduce la capacidad estatal de monitorear las relaciones laborales y diseñar políticas basadas en evidencia. En la práctica, la falta de registros formales mantiene al sector en una economía invisible, fuera de los sistemas estadísticos y administrativos.

8.3.3 Cobertura desigual en salud, maternidad y riesgos profesionales

El diseño actual del sistema de protección social no garantiza prestaciones equivalentes a las de otros sectores laborales. Las trabajadoras del hogar carecen de acceso regular a servicios de salud, licencias de maternidad remuneradas, cobertura por riesgos profesionales y pensiones, lo que las deja en una situación de vulnerabilidad crónica.

Los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE, 2022) y los análisis de ONU Mujeres (2023) sitúan la cobertura del Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS) en menos del 3% para este sector. En palabras de SINTRAHO, “*cuando una trabajadora enferma o sufre un accidente, no tiene dónde acudir; muchas veces el empleador la sustituye sin pagarle, y el Estado no responde porque no está asegurada*” (SINTRAHO, entrevista, 2025).

Este déficit contraviene los principios de igualdad de trato y seguridad social universal establecidos en el Convenio 189 (art. 14) y en la Recomendación 201 (párr. 26–30), así como los estándares del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (art. 9). Además, las trabajadoras migrantes enfrentan barreras adicionales por su estatus migratorio irregular, quedando doblemente excluidas de los sistemas de protección.

8.3.4 Desigualdades territoriales y vacíos de acceso en zonas rurales

La protección social del trabajo remunerado del hogar y cuidados sigue siendo limitada, sobre todo en zonas rurales, donde predominan relaciones informales, sin reconocimiento laboral y en combinación de tareas agrícolas y ganaderas. De acuerdo con CODIMCA, “*en el campo, muchas mujeres cuidan niños o ancianos en casas de familias, pero sin salario ni derechos; se asume como ayuda o intercambio*” (CODIMCA, entrevista, 2025).

Esta situación evidencia la persistencia del **familismo por defecto** y la **naturalización del cuidado** como extensión del rol femenino, lo que invisibiliza el carácter económico y social del trabajo remunerado del hogar y de cuidados y lo desvincula de su reconocimiento como derecho social y laboral garantizado por el Estado.

La limitada presencia institucional —particularmente de la SETRASS y el IHSS— en los territorios rurales profundiza las brechas existentes, careciendo de personal especializado y de mecanismos efectivos para atender denuncias o promover la afiliación al sistema de seguridad social.

8.3.5 Falta de incentivos y mecanismos de transición hacia la formalidad

A diferencia de otros países de la región (como Uruguay o Costa Rica), Honduras no ha implementado incentivos fiscales, subsidios o esquemas simplificados de cotización que faciliten la afiliación de trabajadoras y empleadores individuales. Según OIT, “*la transición a la formalidad requiere mecanismos graduales que combinen incentivos económicos y simplificación administrativa; no basta con declarar derechos*” (OIT, entrevista, 2025).

La inexistencia de tales medidas reproduce la asimetría de responsabilidades entre empleadores y trabajadoras, y desincentiva el registro ante las instituciones competentes. Asimismo, la SETRASS carece de una unidad especializada o ventanilla única para el trabajo remunerado del hogar y de cuidados, lo que impide articular servicios de inspección, conciliación, capacitación y seguridad social en un mismo espacio.

8.3.6 Articulación pendiente con la política de cuidados

El proyecto de Sistema Nacional de Cuidados (SNC) impulsado por SEDESOL y la Mesa Técnica “Me Cuida” representa una oportunidad para integrar la protección social y la formalización laboral en una misma estrategia. Sin embargo, su diseño actual no especifica los mecanismos de integración contributiva para trabajadoras remuneradas del hogar y cuidadoras, ni define estándares de empleo digno, licencias o seguridad ocupacional.

Como señaló We Effect, “*el cuidado debe ser reconocido como trabajo con derechos, no solo como servicio; sin un marco de protección social no habrá sostenibilidad del sistema*” (We Effect, entrevista, 2025). Este vacío institucional impide que la política de cuidados funcione como un subsistema de protección social integral, tal como recomiendan la Recomendación 206 de la OIT (2019) y la Opinión Consultiva OC-31/25 de la Corte Interamericana para garantizar acceso universal a servicios y protección social a quienes cuidan y son cuidadas.

8.4 Desafíos de información, conocimiento y datos

El déficit de información estadística y conocimiento sistematizado sobre el trabajo remunerado del hogar y de cuidados constituye un obstáculo estructural para el diseño y evaluación de políticas públicas. Aunque existen estudios de la OIT, WeEffect, ONU Mujeres, CEM-H y CARE Internacional, entre otros, el país carece de un sistema nacional de información que integre y actualice datos sobre condiciones laborales y economía del cuidado, lo que limita la medición del sector, su aporte económico y las brechas de protección.

8.4.1 Falta de un registro administrativo integrado

Honduras no cuenta con un registro nacional de trabajadoras del hogar y cuidadoras remuneradas. El Instituto Nacional de Estadística (INE) incluye preguntas limitadas sobre el servicio doméstico en la Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples (EPHPM), sin diferenciar entre trabajo remunerado, no remunerado y de cuidados, lo que produce subregistros significativos. La Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (SETRASS) y el Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS) tampoco comparten bases de datos, y los empleadores individuales rara vez formalizan a sus trabajadoras.

De acuerdo con información oficial proporcionada por el INE, se registran actualmente 155,817 “trabajadores familiares”, una categoría amplia que incluye a personas que realizan labores “domésticas” o de cuidados dentro del hogar, sean o no remuneradas. Esta clasificación incorpora también a miembros del núcleo familiar que no desempeñan actividades remuneradas fuera del hogar, lo que impide identificar cuántas de esas personas ejercen trabajo remunerado del hogar o de cuidados como actividad remunerada. En consecuencia, el país carece de datos desagregados y precisos sobre las trabajadoras remuneradas del hogar y del cuidado, lo que limita la planificación pública, la definición de políticas específicas y el diseño de mecanismos de protección laboral.

Como advierte la OIT, “*sin un registro administrativo interoperable entre las instituciones laborales y de seguridad social, es imposible medir cuántas personas están realmente cubiertas o formalizadas*” (OIT, entrevista, 2025). Esta fragmentación limita la identificación de brechas territoriales, la planificación de la protección social y la estimación de presupuestos públicos.

SEDESOL ha reconocido que “*uno de los principales desafíos del Sistema Nacional de Cuidados será construir un registro único que vincule oferta y demanda de servicios, incluyendo a las trabajadoras domésticas y cuidadoras*” (SEDESOL, comunicación oficial, 2025). En esa línea, la institución ha desarrollado, junto con el PNUD, un piloto de georreferenciación de servicios de cuidado en el Distrito Central, considerado un primer paso hacia la interoperabilidad institucional.

8.4.2 Escasa producción estadística sobre cuidados y tiempo

El país no dispone de una Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT), herramienta clave para medir la distribución del trabajo remunerado del hogar y de cuidados, remunerado y no remunerado. Esta carencia impide visibilizar el aporte económico del cuidado y su peso en la desigualdad de género.

Según ONU Mujeres, “*la ausencia de datos de uso del tiempo impide dimensionar el peso del cuidado en la economía hondureña y su vínculo con la desigualdad de género*” (ONU Mujeres, entrevista, 2025).

La falta de mediciones sistemáticas también obstaculiza el seguimiento de la meta 5.4 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), que insta a reconocer y valorar el trabajo remunerado del hogar y de cuidados mediante servicios, infraestructuras y políticas de protección social.

8.4.3 Déficit de investigación aplicada y evaluación de políticas

Aunque existe producción académica y de sociedad civil, la investigación aplicada sobre condiciones laborales, perfiles sociodemográficos y trayectorias de formalización sigue siendo limitada y desarticulada. Los estudios existentes no se actualizan regularmente ni se articulan con la planificación estatal.

El CEM-H reconoce que “*tenemos estudios valiosos, pero no hay continuidad ni repositorio institucional que los articule con la política pública*” (CEM-H, entrevista, 2025).

La Fundación Friedrich Ebert (FES) complementa que “*falta un observatorio nacional que produzca información periódica y útil para la toma de decisiones, no solo informes de proyecto*” (FES, entrevista, 2025).

En el ámbito estatal, las instituciones carecen de unidades técnicas de análisis de datos dedicadas al sector, lo que impide medir avances o evaluar impactos de las intervenciones públicas.

8.4.4 Invisibilidad territorial y falta de desagregación

La información disponible no refleja la heterogeneidad del sector ni sus desigualdades internas. Las bases nacionales no distinguen entre trabajadoras internas y externas, rurales y urbanas, ni incorporan variables de edad, etnia, condición migratoria o tipo de cuidado.

Como explicó SINTRAHO, “*hay muchas realidades dentro del trabajo doméstico: quien duerme en la casa, quien cuida adultos mayores, quien limpia por días; pero todas están en el mismo saco, sin estadísticas que las diferencien*” (SINTRAHO, entrevista, 2025).

Esta falta de desagregación impide formular políticas específicas —por ejemplo, para trabajadoras internas o cuidadoras de personas con discapacidad— y limita la planificación territorial de inspección y servicios.

8.4.5 Carencia de mecanismos de seguimiento y rendición de cuentas

El país no dispone de un sistema de monitoreo que permita dar seguimiento a indicadores de formalización, afiliación al IHSS o cumplimiento de derechos laborales. Tampoco existen mecanismos de rendición de cuentas que garanticen la continuidad de registros entre administraciones.

Como señaló la RTD, “*cada vez que cambia el gobierno, desaparecen los registros y hay que empezar de nuevo; no hay memoria institucional*” (RTD, entrevista, 2025). Esta discontinuidad produce vacíos de información y dificulta la evaluación longitudinal de las políticas públicas.

8.4.6 Conocimiento limitado sobre el valor económico del sector

A diferencia de otros países de la región, Honduras no ha estimado el aporte del trabajo remunerado del hogar y de cuidados al Producto Interno Bruto (PIB). Esta omisión impide cuantificar su relevancia macroeconómica y justificar inversiones públicas en cuidados. Experiencias de países como Argentina y Uruguay, que calcularon este aporte entre el 15 % y el 20 % del PIB, muestran el valor estratégico de estas mediciones.

La FES subraya que “*sin cifras económicas, el trabajo de cuidados sigue siendo percibido como gasto y no como inversión productiva*” (FES, entrevista, 2025). Esta invisibilidad económica refuerza su baja prioridad en la agenda nacional y limita su incorporación en la política fiscal.

8.5 Desafíos organizativos y de sostenibilidad

El movimiento de trabajadoras del hogar y de cuidados en Honduras ha ganado reconocimiento y capacidad de incidencia, pero su sostenibilidad sigue siendo frágil por la dependencia de financiamiento externo, la falta de apoyo estatal y el escaso relevo generacional, lo que limita su acción sostenida y proyección a largo plazo.

Por lo que es importante “mejorar las relaciones a nivel de instituciones, que la influencia no sea solo a través de personas, es decir, de la presidenta de un sindicato o la secretaria de alguna confederación, sino que las relaciones sean fortalecidas desde las organizaciones para tener un compromiso mayor, más fuerte y que no dependa solo de las relaciones y estancia de una persona en un puesto. De esta forma puede ser más fuerte la exigencia y coordinaciones con otras instituciones.” (CARE, entrevista, 2025)

8.5.1 Dependencia financiera y ausencia de apoyo estatal estable

Las organizaciones del sector operan principalmente con recursos provenientes de la cooperación internacional, sin respaldo presupuestario nacional que garantice su continuidad. El CEM-H destacó que “*no hay presupuesto público para fortalecer a las organizaciones de trabajadoras; dependemos de proyectos y de la voluntad de las agencias cooperantes*” (CEM-H, entrevista, 2025). Esta dependencia crea un ciclo de financiamiento discontinuo y condicionado por las prioridades y calendarios de los donantes, dificultando la planificación estratégica y la estabilidad institucional.

La FES coincidió en que “*los avances organizativos y de incidencia se sostienen por el esfuerzo de las propias organizaciones, más que por políticas públicas estables o institucionalidad estatal*” (FES, entrevista, 2025). Esta falta de financiamiento estructural limita la posibilidad de contar con personal técnico, infraestructura y presencia territorial sostenida, elementos esenciales para consolidar un movimiento con capacidad de interlocución permanente.

En este contexto, la ausencia de una línea presupuestaria estatal específica para el fortalecimiento de las organizaciones de trabajadoras del hogar y de cuidados constituye una de las principales barreras para su institucionalización. La cooperación internacional ha sido el principal sostén del movimiento, pero su carácter temporal y la falta de previsión de continuidad dejan los procesos expuestos a interrupciones, especialmente ante cambios de gobierno o reorientación de las prioridades de los donantes.

8.5.2 Relevamiento generacional y participación territorial desigual

El movimiento de trabajadoras del hogar y de cuidados enfrenta un déficit estructural de relevo generacional y una participación territorial concentrada. El liderazgo se ha mantenido en Tegucigalpa y San Pedro Sula, mientras que la representación rural sigue siendo limitada por la falta de recursos, transporte y espacios de comunicación.

Según CONLACTRAHO, “*las dirigencias actuales enfrentan dificultades para incorporar jóvenes y compañeras del interior del país, donde el aislamiento y la falta de recursos dificultan la participación*” (CONLACTRAHO, entrevista, 2025).

Las largas jornadas laborales especialmente bajo la modalidad “dormida adentro” restringen la posibilidad de estudio, descanso y participación. Estas condiciones afectan especialmente a jóvenes y migrantes rurales, quienes además enfrentan mayor vulnerabilidad frente al acoso y la violencia (RTD, entrevista, 2025).

Pese a ello, se observan esfuerzos de expansión, SINTRAHO y RTD realizan charlas en comunidades rurales sobre derechos laborales y nuevas masculinidades, con apoyo de organizaciones como CARE y CODIMCA.

En Lempira e Intibucá, estos procesos han logrado incidir en presupuestos municipales con enfoque de género (CODIMCA, entrevista, 2025). Sin embargo, la falta de estructuras locales permanentes limita la sostenibilidad y la renovación del liderazgo, lo que mantiene la representación concentrada y la participación juvenil como un desafío pendiente.

8.5.3 Fragmentación y heterogeneidad de agendas

Aunque existe consenso en torno a la ratificación del Convenio 189 y la formalización laboral, persisten diferencias de enfoque entre las principales organizaciones (RTD, SINTRAHO y la Cooperativa de Cuidados).

Según Oxfam, “*el movimiento es fuerte en lo simbólico, pero necesita una agenda común de negociación que consolide los avances en políticas estructurales*” (Oxfam, entrevista, 2025).

La coexistencia de estrategias sindicales, feministas y cooperativas aporta pluralidad, pero también dispersión y competencia por recursos de cooperación, lo que ha limitado la articulación política sostenida.

Esta fragmentación se ha traducido en respuestas descoordinadas ante iniciativas legislativas y en agendas divergentes: mientras algunas organizaciones priorizan seguridad social y contrato escrito, otras enfatizan la prevención de la violencia o la profesionalización del cuidado. Como señaló la OIT, “*el C189 es un piso mínimo de protección, pero tiene más resistencia porque toca los salarios y costos patronales; el C190 es más viable políticamente porque no afecta la bolsa*” (OIT, entrevista, 2025).

Las organizaciones reconocen la necesidad de articular una plataforma unificada que vincule las agendas laborales y de cuidados bajo una visión común de derechos. Como señaló el CEM-H, “*la suma de voces y alianzas con el movimiento feminista y sindical es clave para ejercer presión pública y política*” (CEM-H, entrevista, 2025).

La sostenibilidad del movimiento dependerá de consolidar esta coordinación, trascendiendo la lógica de proyectos hacia una estrategia colectiva de largo plazo con liderazgo compartido y vocerías comunes.

8.5.4 Déficit de institucionalización y capacidad operativa

Las organizaciones de trabajadoras del hogar y de cuidados en Honduras —como la Red de Trabajadoras Domésticas (RTD), el Sindicato Nacional de Trabajadoras del Hogar y Afines (SINTRAHO) y la Cooperativa de Cuidadoras (Coop Cuidados) enfrentan limitaciones estructurales vinculadas a su reciente creación, escasa capacidad administrativa y dependencia del voluntariado. La mayoría opera con equipos pequeños, recursos limitados y alta rotación de personal, lo que restringe su sostenibilidad y alcance territorial.

Según el CEM-H, “*la carga de gestión, formación y representación recae en muy pocas personas, lo que genera agotamiento y riesgo de discontinuidad*” (CEM-H, entrevista, 2025).

Muchas lideresas trabajan ad honorem, lo que dificulta la consolidación de equipos técnicos permanentes. Como señaló una representante de la cooperación, “*son organizaciones que aún se están construyendo y encontrando su identidad mientras gestionan proyectos desafiantes*” (CARE, entrevista, 2025).

A pesar de ello, las alianzas han sido clave para sostener sus operaciones. SINTRAHO, fundada en 2019 con apoyo de la CUTH, FESTAGRO y el Centro de Solidaridad, ha logrado reconocimiento sindical y capacidad de interlocución ante la OIT. La RTD, establecida en 2015 con apoyo del CEM-H y el CDM, mantiene una estrecha vinculación con el movimiento feminista, mientras que la Cooperativa de Cuidadoras (Coop Cuidados), creada en 2024 con apoyo de We Effect, representa un modelo pionero de economía social que combina autogestión y protección laboral (We Effect, entrevista, 2025).

No obstante, estas experiencias siguen siendo locales y frágiles. La falta de financiamiento estable y de coordinación interorganizacional limita su expansión. Además, el Estado carece de mecanismos específicos de acompañamiento o registro: ni el CONADEH ni el Ministerio Público reportan datos sobre denuncias laborales de trabajadoras reumeradas del hogar al 2025.

En conjunto, el déficit de institucionalización revela una paradoja: las organizaciones han alcanzado legitimidad técnica y política, pero sin un respaldo estructural ni financiamiento público sostenido, su continuidad depende del esfuerzo voluntario y de la cooperación internacional.

8.5.5 Falta de institucionalización del diálogo social

El diálogo entre el Estado, las organizaciones de trabajadoras y la cooperación internacional se desarrolla principalmente en espacios informales o ad hoc, como la Mesa Técnica “Me Cuida”, creada en 2023 bajo la coordinación de SEDESOL. Este espacio ha sido clave para posicionar la agenda de cuidados y construir el anteproyecto de Ley del Sistema Integral de Cuidados, articulando instituciones públicas, sindicatos, academia y cooperación internacional. Sin embargo, carece de mandato jurídico y financiamiento estable, lo que limita su capacidad de seguimiento y decisión.

Según ONU Mujeres, *“la participación de las trabajadoras en la mesa técnica es un avance simbólico y político importante, pero requiere institucionalización para garantizar su continuidad y capacidad de incidencia real”* (ONU Mujeres, entrevista, 2025).

Esta situación refleja una fragilidad estructural del diálogo social en Honduras: la falta de mecanismos permanentes de concertación y negociación colectiva impide generar políticas sostenibles y prevenir conflictos laborales. Por lo tanto, la institucionalización de estos espacios, su reconocimiento legal, asignación de presupuestos propio e apoyo en la incidencia activa, es una condición necesaria para la gobernanza democrática del sector. Sin esta base, los avances alcanzados dependen de ciclos de proyectos y de la voluntad política de cada administración, lo que compromete su continuidad.

8.5.6 Sostenibilidad y autonomía en perspectiva

Las organizaciones de trabajadoras del hogar y de cuidados han alcanzado un grado notable de madurez técnica y política, pero su sostenibilidad futura depende de tres factores estructurales. Primero, del establecimiento de financiamiento público estable y políticas de fortalecimiento organizativo que reduzcan la dependencia de la cooperación internacional, actualmente la principal fuente de recursos (CARE; FES; OIT, entrevistas, 2025). Segundo, de la institucionalización del diálogo social, que permita su participación formal en los espacios de decisión sobre trabajo decente y políticas de cuidados. Y tercero, de la renovación generacional y la expansión territorial, necesarias para garantizar la continuidad del liderazgo y una representatividad más inclusiva.

La falta de estos pilares hace que los avances sean frágiles y reversibles ante cambios políticos o reducción de fondos. Como concluye la FES, *“la sostenibilidad del movimiento depende de su capacidad de anclarse en el Estado y en la sociedad, no solo en los proyectos”* (FES, entrevista, 2025).

En este sentido, **la consolidación de mecanismos de diálogo social, la territorialización de la política de cuidados y la creación de líneas presupuestarias permanentes** son condiciones imprescindibles para garantizar que el reconocimiento de los derechos de las trabajadoras del hogar y cuidadoras se traduzca en transformaciones estructurales sostenibles.

8.6 Síntesis analítica

El proceso hondureño hacia el reconocimiento del trabajo remunerado del hogar y la agenda de cuidados refleja avances en legitimidad social, articulación interinstitucional y organización colectiva; sin embargo, persisten nudos estructurales que reducen la sostenibilidad y alcance de dichos progresos. En conjunto, el sistema combina un marco jurídico parcialmente alineado con los estándares internacionales, instituciones en coordinación incipiente, políticas de protección social incompletas, brechas críticas de información y una base organizativa dependiente de la cooperación, lo que mantiene una distancia entre el reconocimiento formal y la materialización de derechos.

1. Normativa: La no ratificación del Convenio 189 y la débil aplicación del Convenio 190 limitan la exigibilidad de derechos como igualdad salarial, jornada digna y seguridad social. El uso persistente de contratos verbales y jornadas “según costumbre” refuerza la informalidad y debilita la capacidad inspectiva y judicial.

2. Institucional: Aunque la Mesa Técnica “Me Cuida” y el Gabinete de Cuidados representan avances en coordinación, su carácter consultivo, la fragmentación de mandatos y la falta de recursos restringen la eficacia y continuidad de las políticas, especialmente en la inspección laboral dentro de domicilios privados.

3. Protección social: El régimen especial del IHSS para trabajadoras del hogar carece de reglamentación y cobertura efectiva, dejando a la mayoría sin acceso a prestaciones básicas. La ausencia de incentivos para la formalización perpetúa la asimetría entre empleadoras y trabajadoras.

4. Información: No existe un registro administrativo interoperable ni encuestas regulares sobre uso del tiempo (ENUT), lo que impide dimensionar el aporte económico de los cuidados y planificar políticas con base en evidencia.

5. Organizativa: El movimiento de trabajadoras (RTD, SINTRAHO, CoopCuidados) ha ganado legitimidad técnica y política, pero su sostenibilidad depende de fondos externos y voluntariado, con desafíos en relevo generacional y articulación estratégica entre redes y sindicatos.

6. Financiera y política: La cooperación internacional ha sostenido avances técnicos y de incidencia, pero la falta de financiamiento público, diálogo social institucionalizado y compromiso estatal limita la consolidación de un sistema nacional de cuidados.

En conjunto, estas seis dimensiones son interdependientes: sin ratificación normativa no hay estandarización ni fiscalización; sin reglamentación del IHSS, la cobertura sigue marginal; sin información y presupuesto, no hay trazabilidad ni sostenibilidad; y sin base organizativa fortalecida, los avances dependen de los ciclos de cooperación más que de políticas de Estado.

9. CONCLUSIONES Y PRINCIPALES HALLAZGOS

9.1 Balance entre factores habilitantes y barreras

El proceso hondureño hacia la formalización del trabajo remunerado del hogar y la consolidación del sistema de cuidados muestra un equilibrio frágil entre avances institucionales y vacíos estructurales. Ambos campos, los derechos laborales bajo el Convenio 189 de la OIT y el emergente sistema de cuidados liderado por SEDSOL, registran progresos normativos y organizativos, pero con limitaciones que restringen la efectividad de los logros.

En el **plano habilitante**, Honduras ha desarrollado una arquitectura institucional y social en consolidación. La creación de la **Mesa Técnica “Me Cuida”** (2023) y la formulación del **anteproyecto de Ley del Sistema Integral de Cuidados** han incorporado el cuidado en la agenda pública como derecho y función social. El fortalecimiento del movimiento de trabajadoras del hogar a través de la **RTD, SINTRAHO** y la **Cooperativa de Cuidados** representa un hito en su representación colectiva de un sector históricamente invisibilizado. A ello se suma el apoyo de la cooperación internacional, que ha promovido formación, diálogo interinstitucional y diseño normativo, fortaleciendo la legitimidad del sector. Este entramado multi-actor ha favorecido avances en profesionalización, formación política, visibilización mediática y legitimidad institucional de las trabajadoras.

Estas organizaciones han ganado legitimidad política y técnica, articulando su acción con instituciones estatales, sindicatos, feminismos y redes regionales como CONLACTRAHO y FITH. Asimismo, la cooperación internacional ha sido un factor decisivo en la generación de capacidades, evidencia y articulación. La OIT, ONU Mujeres, CARE, FES, We Effect, Oxfam y Brücke Le Pont han impulsado procesos de formación, diálogo interinstitucional y diseño normativo, contribuyendo a la construcción de un discurso público en torno al trabajo decente y al cuidado como pilares del bienestar social.

Sin embargo, persisten **factores estructurales adversos**. La **no ratificación del Convenio 189**, pendiente desde 2011, impide la plena armonización jurídica con los estándares internacionales y mantiene prácticas como el contrato verbal, la exclusión del salario mínimo y la falta de inspección en domicilios. El **Convenio 190** sobre violencia y acoso laboral carece de instrumentos aplicables al ámbito del trabajo remunerado del hogar y cuidados. En paralelo, el campo del cuidado avanza sin aprobación legislativa ni financiamiento estable, lo que limita su consolidación como política pública.

Ambos procesos son interdependientes: la efectividad del sistema de cuidados requiere la formalización del trabajo remunerado del hogar, y la ratificación del C189 depende de un marco institucional y presupuestario sólido. El **diálogo social**, aunque dinámico, sigue dependiendo de proyectos y carece de sostenibilidad jurídica y financiera. A nivel cultural, persisten estereotipos y resistencias a la formalización, pese al creciente reconocimiento del trabajo remunerado del hogar y de cuidados como labor con valor económico y social.

Honduras ha construido una base normativa y social para el reconocimiento del trabajo remunerado del hogar y de cuidados, con apoyo de la cooperación internacional y organizaciones de mujeres. Sin embargo, la ausencia de ratificación del Convenio 189, la falta de reglamentación del IHSS, la débil capacidad institucional y el déficit presupuestario mantienen una brecha entre el reconocimiento formal y la materialización efectiva de los derechos. El desafío central es convertir los avances discursivos e institucionales en políticas sostenibles con financiamiento, reglamentos operativos y mecanismos de fiscalización y protección social efectivos.

Balance sintético: TRHC en Honduras

Factores habilitantes	Factores desafiantes o vacíos
Marco político en desarrollo <ul style="list-style-type: none"> - Creación de la Mesa Técnica “Me Cuida” y del Gabinete de Cuidados. - El cuidado se reconoce como función social y derecho humano. 	Rezago normativo <ul style="list-style-type: none"> - Falta de ratificación del Convenio 189 de la OIT. - Aplicación parcial del Convenio 190. - Código del Trabajo desactualizado y permisivo con contratos verbales.
Políticas en formulación <ul style="list-style-type: none"> - Anteproyecto de Ley y Política Pública de Cuidados (2024–2028). - Enfoque de corresponsabilidad entre Estado, familia y comunidad. 	Seguridad social sin aplicación <ul style="list-style-type: none"> - Régimen especial del IHSS sin reglamento técnico. - Sin definición de cuotas, coberturas ni mecanismos de afiliación.
Fortalecimiento organizativo <ul style="list-style-type: none"> - Consolidación de la RTD, SINTRAHO y Cooperativa de Cuidados. - Mayor visibilidad y liderazgo de las trabajadoras. 	Débil capacidad institucional <ul style="list-style-type: none"> - Escasa presencia territorial de SETRASS e IHSS. - Sin protocolos efectivos de inspección en hogares privados.
Apoyo de la cooperación internacional OIT, ONU Mujeres, CARE, We Effect, FES, Oxfam y Brücke Le Pont impulsan formación, incidencia y asistencia técnica.	Dependencia del financiamiento externo <ul style="list-style-type: none"> - Ausencia de presupuesto público estable. - Procesos sujetos a los ciclos de proyectos.
Profesionalización y formación INFOP y CONEANFO desarrollan certificaciones y módulos de capacitación técnica y política.	Informalidad persistente <ul style="list-style-type: none"> - Predominio de contratos verbales. - Sin incentivos ni mecanismos de transición hacia la formalidad.
Alianzas y articulación social Articulación entre feminismos, sindicatos, cooperativas y redes regionales (CONLACTRAHO, FITH).	Gobernanza frágil <ul style="list-style-type: none"> - Espacios de coordinación sin mandato legal ni presupuesto. - Fragmentación entre instituciones estatales.
Cambio cultural y legitimidad simbólica <ul style="list-style-type: none"> - Mayor reconocimiento del valor económico y social del cuidado. - Respaldo de la Opinión Consultiva OC-31/25 de la Corte IDH. 	Brechas culturales y de información <ul style="list-style-type: none"> - Persisten estereotipos y familismo que desvalorizan el trabajo remunerado del hogar. - Falta de ENUT, registro nacional e indicadores sobre el sector.

Por tanto, las prioridades de política de corto y mediano plazo se ubican en:

1. cerrar la brecha normativa (normativa nacional, ratificación C189/C190)
2. habilitar la protección social efectiva (reglamento del régimen especial, trayectorias graduales de afiliación, incentivos y ventanilla única),
3. institucionalizar la gobernanza con mandato y presupuesto (mesa con capacidad decisoria y mecanismos de seguimiento),
4. construir un sistema nacional de información (registro interoperable, ENUT e indicadores ODS 5.4) y
5. fortalecer la sostenibilidad del movimiento (líneas presupuestarias públicas, agenda común de negociación y expansión territorial con relevo generacional).

9.2 Identificación de brechas estructurales y oportunidades de acción

El análisis integral permite identificar cinco brechas estructurales que condicionan la implementación plena de los derechos laborales y del cuidado, así como un conjunto de oportunidades estratégicas para su superación.

9.2.1 Brecha normativa: derechos reconocidos, pero no exigibles

El principal vacío es la no ratificación del Convenio 189 y la falta de una ley integral de cuidados, lo que mantiene la brecha entre compromisos internacionales y normativa interna. El Código del Trabajo aún permite contratos verbales y jornadas no reguladas, y el régimen del IHSS carece de reglamento, limitando la fiscalización y dejando al sector desprotegido.

Oportunidad de acción:

- Acelerar la ratificación de los Convenios 189 y 190 de la OIT, armonizando el Código del Trabajo y los reglamentos del IHSS.
- Incorporar cláusulas de trabajo decente y cuidado en la Ley del Sistema Integral de Cuidados, garantizando derechos laborales y de seguridad social.
- Avanzar junto con organizaciones de la región, hacia una Opinión Consultiva de la CIDH.

9.2.2 Brecha institucional: coordinación limitada y diálogo social no formalizado

La institucionalidad vinculada al TRHC presenta fragmentación funcional y débil articulación, con algunos avances incipientes en tema de cuidos. La SETRASS, SEDESOL, IHSS y SEMUJER operan sin mecanismos estables de coordinación ni presupuesto común. La Mesa Técnica “Me Cuida” ha sido un espacio clave, pero sin mandato legal ni financiamiento, depende de la cooperación.

Oportunidad de acción:

- Institucionalizar la Mesa Técnica de Cuidados mediante decreto o ley, con presupuesto y capacidad de incidencia política.
- Crear programas intragrales dirigido a TRHC vinculando a SETRASS, IHSS, SEDESOL y SEMUJER para facilitar registro, inspección y capacitación.

9.2.3 Brecha de protección social: régimen especial inoperante y cobertura mínima

El régimen especial del IHSS para trabajadoras remuneradas del hogar sigue sin reglamentación técnica. En la práctica, la afiliación es nula, lo que deja al sector fuera de la seguridad social contributiva. Este vacío reproduce desigualdades de género, clase y territorio, especialmente en zonas rurales.

Oportunidad de acción:

- Elaborar y aprobar el reglamento operativo del régimen especial del IHSS con criterios progresivos de contribución, además simplificado el proceso administrativo para una cobertura nacional.
- Simplificar el proceso administrativo para el registro de IHSS para TRHC, alcanzando una mayor cobertura territorial. Asimismo, generar esquemas simplificados de cotización por horas o empleadores múltiples, inspirados en experiencias de Uruguay o Costa Rica.
- Integrar la seguridad social al futuro Sistema Nacional de Cuidados, garantizando protección universal para trabajadoras y personas cuidadoras.

9.2.4 Brecha informacional: falta de datos, registros y monitoreo

Honduras no dispone de una Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT), ni de un registro interoperable entre la SETRASS, IHSS y SEDESOL. La información actual es fragmentaria, sin desagregación por edad, etnia, condición migratoria o tipo de jornada.

Oportunidad de acción:

- Incorporar el módulo de trabajo remunerado del hogar y cuidados en la EPHPM e implementar una ENUT nacional.
- Crear un observatorio nacional o sistema de información interinstitucional sobre TRHC, que permita medir avances, brechas e impacto económico (PIB del cuidado).
- Fortalecer el Observatorio de Trabajo Remunerado del Hogar y Cuidados de SINTRAHO.

9.2.5 Brecha organizativa y de sostenibilidad: dependencia de proyectos y liderazgo concentrado

Las organizaciones de trabajadoras han alcanzado legitimidad técnica, pero su sostenibilidad depende del financiamiento internacional, del voluntariado y de liderazgos individuales. La falta de apoyo estatal y de financiamiento estructural limita su expansión territorial y la renovación generacional.

Oportunidad de acción:

- Crear líneas presupuestarias públicas para el fortalecimiento de organizaciones de trabajadoras y su participación en espacios de diálogo social.
- Fomentar la formación de liderazgos mediante programas de educación sindical, cooperativista y de género.
- Promover una plataforma de incidencia que integre a RTD, SINTRAHO y Coop Cuidados, entre otras para articular agendas comunes y fortalecer la interlocución ante el Estado.

9.2.6 Alianzas estratégicas e incidencia

Existen alianzas con organizaciones y movimientos regionales vinculado al TRHC que permiten generar espacios de intercambios, aprendizajes y de incidencia. Estas alianzas visibilizan la necesidad de garantizar los derechos laborales de las TRHC en Honduras, ampliando el discurso de un contexto nacional a una espacio internacional. En este sentido, RTD, SINTRAHO y CoopCuidados interactúan con diversos actores estratégicos que respaldan y acuerpan su trabajo de incidencia y su papel como actor clave en el ecosistema.

Oportunidad de acción:

- Fomentar los espacios de intercambio, permitiendo también robustecer el trabajo de incidencia de las organizaciones vinculadas al TRHC.
- Ampliar la participación de SINTRAHO, RTD y Coop Cuidados en espacios regionales para genera más eco de sus vocerías, experiencias y mensajes.
- Desarrollar estudios sobre el aporte del TRHC en la economía, en la sociedad y en el bienestar.

10. RECOMENDACIONES ESTRATÉGICAS

10.1 Rutas hacia la ratificación del C189 y una política pública de cuidados

El contexto hondureño muestra condiciones favorables para una ruta convergente de incidencia que combine la ratificación del Convenio 189 de la OIT y la consolidación del Sistema Nacional de Cuidados como políticas complementarias. Ambos procesos se encuentran en una fase de madurez social y técnica: existe consenso entre las instituciones del Estado, el movimiento de trabajadoras y la cooperación internacional respecto a su urgencia, aunque el avance formal se mantiene estancado por razones políticas y presupuestarias.

La ratificación del **Convenio 189** es clave para armonizar la legislación nacional con los estándares de trabajo decente, actualizar el **Código del Trabajo**, reglamentar el régimen especial del **IHSS** y fortalecer la fiscalización del trabajo remunerado del hogar y cuidados. Paralelamente, la aprobación de la **Ley del Sistema Integral de Cuidados** consolidaría el cuidado como **derecho social**, promoviendo la corresponsabilidad entre Estado, familias, comunidades y sector privado.

Para lograr ambas metas, se propone una ruta de incidencia escalonada en tres niveles:

10.1.1 Nivel político-institucional (alto nivel del Ejecutivo y Legislativo)

- Establecer una **alianza parlamentaria por el trabajo decente**, articulando diputadas y diputados de las comisiones de trabajo, derechos humanos y género, con el fin de construir consenso político antes del cambio de legislatura.
- Exigir que la ratificación se inscriba como parte del cumplimiento de la **Agenda 2030 (ODS 5 y 8)** y del **Compromiso de Buenos Aires**, reforzando su carácter internacional y su prioridad de Estado.
- Avanzar con alianzas regionales para una Opinión Consultiva de la CIDH en tema del derecho a un trabajo digno, sin discriminación, con los mismos derechos que otras trabajadoras y otros trabajadores.

10.1.2 Nivel programático y presupuestario

- Integrar la ratificación del C189 dentro del **Plan Estratégico de la Política de Cuidados**, asegurando que su implementación tenga respaldo financiero y metas verificables.
- Incorporar una línea presupuestaria para “formalización y protección del trabajo remunerado del hogar y de cuidados” dentro del presupuesto anual de SEDESOL y SETRASS, INFPO y CONEANFO, articulada al Programa Nacional de Protección Social.
- Incluir la reglamentación del régimen especial del IHSS y la creación de un **mechanismo simplificado de cotización** en el Plan de Acción del Gabinete de Cuidados, permitiendo que la afiliación progresiva sea un resultado verificable en el corto plazo.

10.1.3 Nivel social y comunicacional

- Desarrollar una **campaña nacional de comunicación pública** que posicione el TRHC como un motor económico y de bienestar social, vinculando la dignificación laboral con el derecho al cuidado y articulando mensajes de empatía social y justicia.
- Reforzar el componente educativo y cultural mediante campañas impulsadas por la RTD, SINTRAHO, el Observatorio del Trabajo Remunerado del Hogar y Cuidados (OTRHC) y CoopCuidados.

- Promover espacios de diálogo social territorial en coordinación con gobiernos locales, vinculando la agenda nacional con las experiencias comunitarias de corresponsabilidad y cuidado.

La ratificación del Convenio 189 y la creación del Sistema Nacional de Cuidados son rutas complementarias que, al confluir, pueden consolidar un pacto social por el cuidado y el trabajo decente, sustentado en los principios de igualdad, corresponsabilidad y justicia distributiva.

10.2 Factores desencadenantes

La efectividad del Convenio 189 y de la política nacional de cuidados dependerá de articular estándares regionales, fortalecimiento estatal, movilización social y sindical, y la puesta en marcha del OTRHC como herramienta técnica y política basada en evidencia.

10.2.1 Buenas prácticas comparadas que podrían adaptarse en Honduras

Las experiencias de América Latina ofrecen modelos relevantes de adaptación para Honduras, tanto en la formalización del trabajo remunerado del hogar como en la institucionalización de los cuidados.

Argentina:	desarrolló el Sistema Integral de Cuidados “Cuidar en Igualdad”, anclado en el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, con financiamiento estatal y metas multianuales. El país integró el trabajo de cuidado en el sistema previsional y reconoció años de aportes jubilatorios a mujeres cuidadoras.
Chile:	<i>Adaptabilidad para Honduras:</i> vincular el pilar de cuidados de SEDESOL con el IHSS e incluir prestaciones previsionales y de salud para trabajadoras remuneradas del hogar y cuidadoras. en 2022, el Ministerio de la Mujer lanzó el programa <i>Chile Cuida</i> , basado en la formación y certificación de cuidadoras, con financiamiento público y articulación territorial.
Colombia:	<i>Adaptabilidad para Honduras:</i> aplicar un sistema nacional de certificación de competencias laborales para cuidadoras y trabajadoras remuneradas del hogar, coordinado por INFOP y CONEANFO, con equivalencias regionales y convenios con universidades e institutos técnicos. el Sistema Distrital de Cuidado (SIDICU) impulsa 21 <i>Manzanas del Cuidado</i> que ofrecen servicios gratuitos, formación y certificación (SENA) a mujeres cuidadoras, articulando salud, empleo y bienestar.
Costa Rica:	<i>Adaptabilidad para Honduras:</i> Establecer centros municipales de cuidados inspirados en este modelo, que integren formación, apoyo psicosocial y orientación laboral, en coordinación con SEDESOL, INFOP y municipalidades, priorizando zonas urbanas y periurbanas. implementó un modelo mixto de cuidado infantil mediante la <i>Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil</i> (REDCUDI), gestionada por gobiernos locales y ONG, con subsidios estatales y participación comunitaria.
Uruguay:	<i>Adaptabilidad para Honduras:</i> desarrollar un modelo municipal de corresponsabilidad bajo el liderazgo de SEDESOL y AMHON, integrando centros de cuidado comunitario con estándares laborales mínimos y formación profesional certificada. institucionalizó el cuidado como derecho y trabajo a través del Sistema Nacional Integrado de Cuidados (SNIC), que articula servicios, promueve la formalización y profesionalización del sector, y consolida un diálogo tripartito para regular condiciones laborales y salariales.
	<i>Adaptabilidad para Honduras:</i> Crear un subsistema nacional de cuidados coordinado por SEDESOL e IHSS, con registro y certificación profesional de cuidadoras y trabajadoras remuneradas del hogar, garantizando estándares mínimos y acceso progresivo a la seguridad social.

Estas buenas prácticas demuestran que el cambio estructural requiere ratificación, institucionalidad, financiamiento y gradualidad, pilares que Honduras puede adaptar con acompañamiento técnico y cooperación internacional.

10.2.2 Rol del Estado

El Estado hondureño tiene la responsabilidad de liderar el tránsito hacia la formalización del trabajo remunerado del hogar y la consolidación del sistema de cuidados como parte de la protección social universal. Para ello, debe asumir un rol **rector, garante y articulador**, basado en los principios de igualdad sustantiva, corresponsabilidad y participación social.

a. Rectoría y normativa:

- La Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (SETRASS) debe liderar la **armonización normativa** del Código del Trabajo, incorporando las disposiciones del Convenio 189 y la Recomendación 201.
- El Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS) debe aprobar de manera urgente el **reglamento operativo del régimen especial**, con modalidades flexibles de afiliación.
- SEDESOL y SEMUJER deben consolidar el **Sistema Nacional de Cuidados** con base legal y presupuesto multianual, integrando estándares laborales y de seguridad social.

b. Gobernanza y financiamiento:

- Crear una **estructura de coordinación permanente** entre SETRASS, IHSS, SEDESOL y SEMUJER, con un plan de acción conjunto para TRHC.
- Incluir en el **Presupuesto General de la República** una partida específica para la implementación del Convenio 189 y del Sistema de Cuidados, garantizando sostenibilidad financiera.
- Desarrollar **mecanismos de financiamiento progresivo**, combinando aportes estatales, municipales y contributivos, con subsidios temporales para empleadores de bajos ingresos.

c. Territorialización y monitoreo:

- Promover la creación de **mesas municipales de cuidados**, coordinadas por SEDESOL y AMIHON junto con la Secretaría de Gobernación, Justicia y Descentralización, que integren a trabajadoras, gobiernos locales y organizaciones comunitarias.
- Incorporar el seguimiento del trabajo remunerado del hogar y de cuidados en el **Sistema Nacional de Indicadores de Igualdad de Género**, alineado con los ODS 5.4 y 8.5.
- Establecer un **sistema de inspección alternativo**, basado en visitas de verificación documentada y mediación tripartita, para proteger los derechos sin vulnerar la privacidad del domicilio.

El Estado, en su conjunto, debe pasar de un rol promotor a un rol garante, asegurando que los derechos laborales y de cuidado sean parte del sistema de bienestar y no dependan de la cooperación externa o la voluntad de actores individuales.

10.2.3 Rol de la sociedad civil, sindicatos y cooperación

La sostenibilidad del proceso hondureño dependerá de la capacidad de la sociedad civil organizada, los sindicatos y la cooperación internacional para mantener la presión social, generar evidencia y acompañar técnicamente la implementación de políticas.

Sociedad civil y movimiento feminista:

- **Promover una plataforma nacional por el trabajo decente y el cuidado**, que articule a organizaciones feministas, sindicales, campesinas y de derechos humanos en una agenda común de incidencia.
- **Fortalecer la articulación entre las redes de trabajadoras del hogar y los movimientos sociales**, promoviendo acciones conjuntas para la ratificación del Convenio 189 y la implementación del Convenio 190.
- **Impulsar campañas de sensibilización pública** orientadas a promover la corresponsabilidad social y el reconocimiento económico y social del cuidado como pilar del desarrollo sostenible.
- **Promover la visibilización de la situación de TRHC** en los informes sombras como es la CEDAW, Belem do Pará, Consensos regionales.

Sindicatos y centrales obreras:

- **Incorporar en la agenda de la CUTH y FESTAGRO** el tema de trabajo remunerado del hogar y de cuidados en sus plataformas nacionales de negociación, garantizando representación en los espacios tripartitos.
- **Promover la inclusión de SINTRAHO en los Consejos de Salarios** y en la reforma del Código, para velar por los derechos de las TRHC.
- Fomentar la creación de un **Comité sindical intersectorial de trabajadoras informales y de cuidados**, para fortalecer la voz colectiva y transversalizar la perspectiva de género en el movimiento obrero.

Cooperativas

- Establecer alianzas con otras cooperativas relacionado a TRHC para proyectar un espacio de interlocución sobre derechos laborales de TRHC.
- Desarrollar **campañas dirigidas a cooperativas** para sensibilizar sobre el TRCH economía de cuidados vinculado a trabajo de los cuidados y derechos laborales.
- **Promover capacitación** en cooperativismo, liderazgo y economía cuidados dirigido a las TRHC, y otros actores relacionados.

Cooperación internacional:

- Priorizar **líneas de apoyo que combinen asistencia técnica con fortalecimiento institucional** y financiamiento público nacional, evitando la dependencia de proyectos.
- Promover **fondos de transición a la formalidad** (matching grants) para financiar la afiliación inicial al IHSS y la certificación de competencias.
- **Facilitar el intercambio regional entre instituciones homólogas** para fortalecer la capacidad técnica nacional.

La cooperación internacional debe asumir un rol de “acompañante estratégico”, no de sustituto del Estado, orientando su apoyo hacia la sostenibilidad institucional y la apropiación nacional.

10.2.4 Rol de SINTRAHO y del Observatorio (OTRHC)

El Sindicato Nacional de Trabajadoras del Hogar y Afines (SINTRAHO) y el Observatorio del Trabajo Remunerado del Hogar y Cuidados (OTRHC) representan espacios con alto potencial para el seguimiento, la visibilización y la incidencia política.

Rol de SINTRAHO:

- **Fortalecer su capacidad de negociación e incidencia** mediante la formación de cuadros sindicales especializados en inspección, legislación laboral y seguridad social.
- **Establecer un servicio de asesoría jurídica y conciliación laboral**, con apoyo de los Consultorios Jurídicos Universitarios, la CUTH y el CEM-H, para atender denuncias y conflictos individuales.
- Liderar, junto a la CUTH, la elaboración de **una propuesta de acuerdo tripartito** nacional sobre trabajo remunerado del hogar y de cuidados, que siente las bases para la negociación colectiva sectorial.
- **Impulsar procesos de afiliación masiva y formación territorial**, ampliando la membresía hacia zonas rurales y comunidades migrantes internas.
- **Participar en espacios de articulación** para conformar un frente común de incidencia, superando la fragmentación organizativa y priorizando una agenda unificada.

Rol del Observatorio del Trabajo Remunerado del Hogar y Cuidados (OTRHC):

El OTRHC, en fase de diseño, puede convertirse en un instrumento estratégico de monitoreo y producción de evidencia, con tres funciones centrales:

- **Monitoreo y rendición de cuentas**: recopilar datos periódicos sobre afiliación al IHSS, cumplimiento de derechos laborales, salarios, jornadas y condiciones de trabajo; elaborar boletines temáticos e informes anuales que permitan realizar incidencia política.
- **Visibilización pública y educación social**: generar narrativas positivas sobre el valor económico y social del cuidado, mediante campañas multimedia y alianzas con medios de comunicación y universidades.
- **Incidencia técnica**: proveer evidencia para la formulación de políticas públicas y la evaluación de su impacto. El Observatorio puede actuar como *plataforma de diálogo basado en evidencia*, articulando a instituciones públicas, sociedad civil, academia y cooperación.

Según ONU Mujeres (2025), los observatorios deben actuar como **espacios híbridos** que integren ciencia, participación y política para traducir evidencia en decisiones públicas.

Las recomendaciones plantean una **transición progresiva** que articula reforma legal, fortalecimiento institucional, sostenibilidad financiera y cambio cultural. El reto para Honduras es **transformar el reconocimiento en garantía jurídica**, pasando de la cooperación a la política pública y del liderazgo individual a la **gobernanza estructural**, mediante voluntad política, articulación interinstitucional e inversión pública.

Como señalan los lineamientos de ONU Mujeres (2025), los observatorios deben funcionar como “espacios híbridos” que combinen ciencia, participación y política, traduciendo la evidencia en decisiones públicas para iniciar una nueva etapa: la institucionalización del cuidado y del trabajo remunerado del hogar como derechos humanos y pilares del bienestar colectivo.

REFERENCIAS

- CARE Honduras. (2019). *Estudio de percepción sobre el trabajo doméstico en Honduras* (Informe).
- Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO) & CARE Internacional. (2023). *Estudio sobre los conocimientos, actitudes y prácticas (CAP) presentes en la sociedad civil en cuanto a la valoración y dignificación del trabajo remunerado del hogar* [Proyecto Mujeres, Dignidad y Trabajo – Fase II, Movimientos y Tecnología – Fase II].
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2013a). *Consenso de Santo Domingo*. XII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2013b). *Consenso de Montevideo sobre Población y Desarrollo*. Primera Reunión de la Conferencia Regional sobre Población y Desarrollo de América Latina y el Caribe.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2016). *Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género*. XIII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2018). *Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe*. Santiago: CEPAL.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2022). *Compromiso de Buenos Aires*. XV Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2021). *Opinión Consultiva OC-27/21: Libertad sindical y negociación colectiva con perspectiva de género*. San José, Costa Rica: Corte IDH. Recuperado de https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_27_esp1.pdf
- Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH). (2025). *Opinión Consultiva OC-31/25. Derecho al cuidado como derecho humano*. San José, Costa Rica.
- Equipo de Reflexión, Investigación y Comunicación (ERIC-SJ). (2025). *Sondeo de Opinión Pública 2025: Percepciones sobre derechos, política y sociedad en Honduras*. El Progreso, Yoro: ERIC-SJ.
- Federici, S. (2018). *El patriarcado del salario: Críticas feministas al marxismo*. Traficantes de Sueños.
- Honduras. Código del Trabajo, Decreto No. 189 (1959). *Trabajo doméstico remunerado (Cap. II), descansos y contrato* (compilación legal 2019).
- Honduras. Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer, Decreto No. 34-2000: *obligaciones de cuidado infantil en centros de trabajo* (compilación legal 2019).
- Honduras. Ley del Seguro Social (y reformas): *régimen especial para trabajadoras del servicio doméstico* (compilación legal 2019).
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2011a). *Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189)*. Ginebra: OIT.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2011b). *Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 201)*. Ginebra: OIT.

- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). *Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019* (núm. 190). Ginebra: OIT.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021). *La situación de las trabajadoras y los trabajadores domésticos en el mundo*. Ginebra: OIT.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2011a). *Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011* (núm. 189).
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2011b). *Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011* (núm. 201).
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2018). *Guía para la inspección laboral en el trabajo doméstico*. Ginebra: OIT.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019a). *Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, 2019* (núm. 190).
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019b). *Recomendación sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, 2019* (núm. 206).
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021). *El trabajo doméstico en América Latina y el Caribe: avances y desafíos para el trabajo decente*. Ginebra: OIT.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2023). *Avances y desafíos del Convenio 189 en América Latina y el Caribe*. Ginebra: OIT.

**FORMALIZACIÓN Y RECONOCIMIENTO DEL
TRABAJO REMUNERADO DEL HOGAR Y CUIDADOS
(TRHC) EN HONDURAS:**

¿DÓNDE ESTAMOS FRENTE AL CONVENIO 189 DE LA OIT?

**OBSERVATORIO DEL TRABAJO REMUNERADO
DEL HOGAR Y CUIDADOS (OTRHC)**

**HORA de
CUIDAR**



En colaboración con
 Canada